

ROLKONFLIK BY GETROUDE MANLIKE OPVOEDERS

DEON VOS

BA., B.ED., HOD.

ROLKONFLIK BY GETROUDE MANLIKE OPVOEDERS

DEUR

DEON VOS

B.A., B.ED., HOD.

Verhandeling voorgelê vir die graad Magister Educationis in
Onderwysbestuur aan die Noordwes-Universiteit
(Potchefstroomkampus)

Studieleier: Prof. P.C. van der Westhuizen

Potchefstroom

2005

DANKBETUIGINGS

Ek dank my Skepper vir die sterkte, deursettingsvermoë en onderskraging wat Hy my verleen het om hierdie navorsing te voltooi.

Ek wil graag die volgende persone bedank:

- ☐ Prof. P.C. van der Westhuizen, wat my met geduld gelei en gereeld moed ingepaat het.
- ☐ Mev. Cecilia van der Walt vir die taalversorging.
- ☐ Dr. Suria Ellis van die Departement Statistiese Konsultasiedienste, Noordwes Universiteit, (Potchefstroomkampus) vir die verwerking en advies ten opsigte van die prosessering van die data.
- ☐ Mev. Marlene Wiggill vir hulp en ondersteuning vanuit die Universiteit se biblioteek.
- ☐ Mev. F. van Eck vir die tikwerk.
- ☐ Mnre. H.M. Mveli, Streeksbestuurder in die Suidelike streek, J.C. Motaung, voormalige Distriksbestuurder van die Klerksdorp-distrik en die kringbestuurders wat op verskillende wyses dit moontlik gemaak het om die navorsing te kon uitvoer.
- ☐ My vrou, Elize, en my dogter, Marize, wat my ondersteun het en my met groot geduld toegelaat het om die navorsing aan te pak.
- ☐ My skoonouers, Pa Thys en Ma Magriet Theunissen, wat my met groot belangstelling ondersteun het.

OPSOMMING

ROLKONFLIK BY GETROUDE MANLIKE OPVOEDERS

Sleutelwoorde: Rolkonflik, opvoeder, getroud, manlik, vader, eggenoot, man(s), rol.

Die doel in die navorsing was om vas te stel in welke mate die getroude manlike opvoeder rolkonflik ervaar. Die studie is uitgevoer deur middel van 'n literatuurstudie en daarna 'n empiriese ondersoek. Die doel van die literatuurstudie was om moontlike oorsake van rolkonflik te identifiseer; die doel van die empiriese ondersoek was om die mate van die beleving van rolkonflik by die respondente vas te stel.

In Hoofstuk 1 is die probleemstelling geformuleer asook die navorsingsdoelwitte. Die doel van die studie is gemotiveer en die metode van die navorsing is bespreek. 'n Studiepopulasie is bepaal en die hoofstuk is afgesluit met die hoofstukindeling.

Hoofstuk 2 konsentreer op enkele beskrywings wat verband hou met die begrip "rol". Die aard van die rol van die man word vanuit 'n juridiese perspektief bespreek. Die hoofstuk word afgesluit met die aard van die rol van die man binne en buite die huis.

Die aard van rolkonflik word in Hoofstuk 3 bespreek. Begrippe soos inter-rolkonflik en intra-rolkonflik geniet aandag. Moontlike faktore wat bydra tot die beleving van rolkonflik by die getroude manlike opvoeder word vanuit die literatuur geïdentifiseer. Hierdie faktore wat aanleiding gee tot die beleving van rolkonflik word in drie kategorieë verdeel, naamlik binne die gesin, by die werk en binne die gesin en by die werk.

Die doel van Hoofstuk 4 is om empiries vas te stel of die respondente wel rolkonflik beleef as gevolg van die bespreekte faktore en in welke mate rolkonflik beleef word. Die navorsingsontwerp, vraelyste as navorsingsinstrument asook die

konstruksie in die vraelys is in hierdie hoofstuk bespreek. Die ingevulde vraelyste is empiries geanaliseer en sekere interpretasies is daaruit geformuleer.

In Hoofstuk 5 is 'n samevatting van al die hoofstukke gedoen, bevindinge is geformuleer en enkele aanbevelings wat op die bevindinge gebaseer is, is gemaak. Die bevindinge het aangedui dat rolkonflik wel by die respondente beleef word en dat die oorsake wat aanleiding gee tot rolkonflik afkomstig is van die gesin, die samelewing en die werkplek. Daar is ook bevind dat daar prakties betekenisvolle verskille bestaan tussen sekere biografiese data van die respondente en enkele faktore wat aanleiding gee tot die belewing van rolkonflik. Die minimalisering van hierdie faktore is 'n tema waaraan aandag geskenk kan word in toekomstige navorsing.

SUMMARY

ROLE CONFLICT IN MARRIED MALE EDUCATORS

Key words: Role conflict, educator, married, male, father, husband, man/ men role.

The purpose of this research was to determine to what degree the married male educator experiences role conflict. The study was piloted by means of a literature study and thereafter an empirical investigation. The purpose of the literature study was to identify possible causes of role conflict and the empirical study was to determine the degree of role conflict experienced by the respondents.

The problem statement and research objectives were formulated in Chapter 1. the objective of the study was formulated and the method of research was discussed. A study population was determined and the chapter is concluded with the chapter division.

Chapter 2 concentrated on a few descriptions that are related to the concept "role". The nature of the role of the man was discussed from a judicial perspective. The chapter was concluded with the nature of the man's role in and outside the home.

The nature of the role conflict was discussed in Chapter 3. Concepts such as inter role conflict and intra role conflict received attention. Possible factors that contribute to the experience of role conflict in the married male educator were identified from the literature. These factors that lead to experiencing role conflict are divided into three categories, namely in the family, at work, and in the family and at work.

The purpose of Chapter 4 was to empirically determine whether the respondents really experience role conflict as a result of the discussed factors and to what degree role conflict is experienced. The research design, questionnaires as research instrument as well as the composition in the questionnaire was discussed in this

chapter. The completed questionnaire was empirically analysed and certain interpretations were formulated from it.

A summary of all the chapters was done in Chapter 5, findings were formulated and a few recommendations, based on the findings, were made. The findings indicated that role conflict is indeed experienced by the respondents and that the causes that lead to conflict originate in the family, society and the workplace. It was also found that practical meaningful differences exist between certain biographical data of the respondents and single factors that lead to experiencing role conflict. Minimal sing of these factors is a theme that can receive attention in future research.

INHOUDSOPGAWE

OPSOMMING	i
SUMMARY	iii
LYS TABELLE	xi
LYS FIGURE	xii

HOOFSTUK 1

ORIËNTERING

1.1 INLEIDING	1
1.2 PROBLEEMSTELLING	1
1.3 NAVORSINGSDOELSTELLINGS	4
1.4 METODES VAN ONDERSOEK	4
1.4.1 Literatuuroorsig	4
1.4.2 Empiriese studie	5
1.5 HOOFSTUKINDELING	5

HOOFSTUK 2

DIE AARD VAN DIE ROL VAN DIE GETROUDE MAN IN DIE SAMELEWING

2.1 INLEIDING	6
2.2 BEGRIPSOMSKRYWING	6
2.2.1 Rol	8
2.2.2 Rolbeskrywing	8
2.2.3 Rolvoorskrifte	8
2.2.4 Rolbegrip	9
2.2.5 Rolverwagting	10
2.2.6 Rolbesetting	12

2.2.7 Rolvernuwing	13
2.2.8 Rolverwarring	14
2.2.9 Rolkonflik	15
2.2.10 Gevolgtrekking	15
2.3 DIE ROL VAN DIE MAN VANUIT 'N WETLIKE PERSPEKTIEF	15
2.3.1 Die wet op arbeidsverhoudinge (Wet 66 van 1995)	16
2.3.2 Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika (Wet 108 van 1996)	16
2.3.3 Die Suid-Afrikaanse Skolewet (Wet 84 van 1996)	17
2.3.4 Die wet op basiese diensvoorwaardes (Wet 75 van 1997)	18
2.3.5 Die wet op indiensneming van opvoeders (Wet 76 van 1998)	18
2.3.6 Gevolgtrekking	18
2.4 DIE ROL VAN DIE MAN BUITE DIE HUIS	19
2.4.1 Die rol van die man binne beroepsverband	19
2.4.1.1 Die rol van die man as werker	19
2.4.1.2 Die verskeidenheid rolle van die man binne organisasie- verband	21
2.4.1.3 Die rol van die man as ontwikkelaar van sy loopbaan	23
2.4.1.4 Die rol van die man as genereerder van inkomste	24
2.4.1.5 Die rol van die man binne 'n dubbelloopbaanhuwelik	24
2.4.2 Die man se rol as lid van verskillende gemeenskapsorganisasies in die samelewing	25
2.4.3 Gevolgtrekking	28
2.5 DIE ROL VAN DIE MAN BINNE DIE HUIS	28
2.5.1 As hoof van die gesin	29
2.5.2 As onderhouer van die fisiese welstand van die gesin	30
2.5.3 As versorger van die geestelike en psigiese welstand van die gesin	31
2.5.4 As onderhouer van die sosialisering van die gesin	32
2.5.5 As versorger van die emosionele welstand van die gesin	33
2.5.6 Die rol van die enkelouer	33

2.5.7 Die rol om ewewig te handhaaf tussen werk en gesinsrolle.....	34
2.5.8 Die rol van die man tydens verskillende tydperke in die gesins- lewensiklus.....	35
2.5.9 Gevolgtrekking	36
2.6 SAMEVATTING	37

HOOFSTUK 3

FAKTORE WAT 'N ROL SPEEL BY ROLKONFLIK BY GETROUDE MANLIKE OPVOEDERS

3.1 INLEIDING	38
3.2 BEGRIPSOMSKRYWINGS	39
3.2.1 Rolkonflik	39
3.2.2 Intra-rolkonflik	40
3.2.3 Inter-rolkonflik	41
3.3 INTRA-ROLKONFLIK	43
3.3.1 Faktore wat aanleiding gee tot intra-rolkonflik by getroude manlike opvoeders binne die gesin	43
3.3.1.1 Rolkonflik binne die rol as vader	43
3.3.1.2 Rolkonflik binne die rol as eggenoot en gesinshoof.....	45
3.3.1.3 Gevolgtrekking	47
3.3.2 Faktore wat aanleiding gee tot intra-rolkonflik by getroude manlike opvoeders binne hul professie	47
3.3.2.1 Diskriminasie teen geslag as oorsaak van intra-rolkonflik	47
3.3.2.2 Rolverwarring as oorsaak van intra-rolkonflik	49
3.3.2.3 Min werksbevreëdiging as oorsaak van intra-rolkonflik.....	50
3.3.2.4 Die organisasieklimaat as oorsaak van intra-rolkonflik	52
3.3.2.5 Gevolgtrekking	64

3.4	INTER-ROLKONFLIK	65
3.4.1	Gebeure by die werk en binne die gesin as oorsaak van die beleving van inter-rolkonflik	65
3.4.2	Verskillende sienswyses ten opsigte van die man se rol binne die gesin en die samelewing as oorsaak van inter-rolkonflik	69
3.4.3	Ekonomiese druk as oorsaak van inter-rolkonflik	74
3.4.4	Gevolgtrekking	76
3.5	SAMEVATTING	76

HOOFSTUK 4

EMPIRIESE ONDERSOEK

4.1	INLEIDING	78
4.2	NAVORSINGSONTWERP	78
4.2.1	Die doel van die empiriese ondersoek	78
4.2.2	Die vraelys as meetinstrument	78
4.2.3	Voordele en nadele van die gestruktureerde of geslote vraelys as navorsingsinstrument	79
4.2.4	Vereistes van die vraelys	81
4.2.5	Redes waarom die keuse op die gestruktureerde vraelys as navorsingsinstrument geval het	82
4.2.6	Struktuur van die vraelys	83
4.2.7	Loodsondersoek	84
4.2.8	Studiepopulasie	85
4.2.9	Administratiewe prosedure	86
4.2.10	Statistiese tegnieke	87
4.3	INTERPRETERING VAN DATA	89
4.3.1	Inleiding	89
4.3.2	Biografiese gegewens	89
4.3.3	Rolkonflik in die gesin	93

4.3.4 Rolkonflik by die werk	97
4.3.5 Rolkonflik by die werk en die gesin	102
4.3.6 Interpretering van data ten opsigte van die oop afdeling	107
4.3.7 Die praktiese betekenisvolle verskille ten opsigte van biografiese data	107
4.3.7.1 Die ouderdom	107
4.3.7.2 Die aantal jare ondervinding	108
4.3.7.3 Die aantal kinders in die gesin	110
4.3.7.4 Die ras	116
4.3.7.5 Die aantal leerders in die skool	124
4.3.7.6 Die afstand tussen die tuiste en die skool	124
4.4 SAMEVATTING	125

HOOFSTUK 5

SAMEVATTING, BEVINDINGE EN AANBEVELINGS

5.1 INLEIDING	126
5.2 SAMEVATTING	126
5.3 BEVINDINGE	127
5.3.1 Bevindinge met betrekking tot navorsingsdoelwit 1	127
5.3.2 Bevindinge met betrekking tot navorsingsdoelwit 2	128
5.3.3 Bevindinge met betrekking tot navorsingsdoelwit 3	128
5.3.3.1 Inter-rolkonflik: binne die gesin	129
5.3.3.2 Inter-rolkonflik: binne die werk	129
5.3.3.3 Intra-rolkonflik	129
5.3.3.4 Praktiese betekenisvolheid	130
5.4 AANBEVELINGS	130
5.4.1 Aanbeveling 1	130
5.4.2 Aanbeveling 2	131
5.4.3 Aanbeveling 3	131
5.4.4 Aanbeveling 4	132

5.4.5 Aanbeveling 5	132
5.5 SLOTOPMERKING	132
BIBLIOGRAFIE	133
BYLAAG A	148
BYLAAG B	152

LYS TABELLE

Tabel 4.1	Studiepopulasie	86
Tabel 4.2	Cronbach Alpha-koëffisiënt	87
Tabel 4.3	Biografiese gegewens van die respondente	90
Tabel 4.4	Faktore wat 'n rol speel by rolkonflik in die gesin	94
Tabel 4.5	Rolkonflik by die werk	98
Tabel 4.6	Rolkonflik by die werk en die gesin	103
Tabel 4.7	Praktiese betekenisvolheid ten opsigte van die aantal jare ondervinding	108
Tabel 4.8	Praktiese betekenisvolheid ten opsigte van die aantal kinders in die gesin	111
Tabel 4.9	Gemiddelde effekgroottes van drie afdelings	115
Tabel 4.10	Praktiese betekenisvolheid ten opsigte van die ras	117
Tabel 4.11	Gemiddelde effekgroottes van drie afdelings	123

LYS FIGURE

Figuur 2.1	Die man se rol as handhawer van die ewewig tussen werk en gesin.....	35
Figuur 2.2	Die man as rolspeler buite en binne die huis	37

HOOFSTUK 1

ORIËTERING

1.1 INLEIDING

In hierdie hoofstuk word 'n oorsig gegee van die navorsingsprobleem, die navorsingsdoelwitte asook die navorsingsmetodologie wat in hierdie navorsing gevolg is. Die hoofstuk word afgesluit met die indeling van die verloop van hierdie navorsing.

1.2 PROBLEEMSTELLING

Mans (i.c. manlike opvoeders) vervul 'n verskeidenheid rolle in die samelewing. Dit skep 'n groot verwagting dat opvoeders hul plek op vele terreine moet volstaan (Lemon, 1992:5-20). Die hedendaagse tendens is dat daar van die man verwag word om sy plek binne en buite die huis vol te staan en sodoende 'n vennootskap met sy eggenote te sluit (Sangster, 1990:12-13).

Hierdie verwagting plaas druk op manlike opvoeders. Die verskeidenheid rolle wat die opvoeder binne die onderwysprofessie moet vervul, vereis korrekte en professionele optrede binne alle professionele take wat die opvoeder moet uitvoer en plaas dus 'n hoë premie op die rol van die opvoeder binne sy professie (Van der Westhuizen, 1996:90-96). Kwellinge ten opsigte van professionele uitbranding word 'n al groter faktor waaraan duidelik aandag binne die onderwysprofessie geskenk moet word.

Die nuutste tendens is dat die vrou ook 'n verskeidenheid rolle binne en buite die huis moet vervul (Steyn, 2000:32-34). Laasgenoemde tendens plaas druk op die man, aangesien hy nou ook 'n bydrae tot die algemene huishouding moet maak. Volgens Emmons *et al.* (1990:76-77) het laasgenoemde tendens 'n verdere stremming op die vrou in haar rol as moeder, huisvrou en professionele persoon geplaas. Daar kan dus met reg gestel word dat hierdie tendens ook nuwe klem op die rol van die man as vader, helper met die huishouding en professionele

opvoeder plaas. Die man moet nou ook sy plek as helper met die algemene huishoudelike take en as lid van die gemeenskap volstaan, aangesien die vrou ook 'n professionele rol moet vervul.

Die algemene sienswyse van die samelewing vereis dat mans alle vorme van emosies suksesvol moet kan hanteer en dat emosionele uitbarstings nie bestaansreg het in die werkslewe van die man (i.c. manlike opvoeder) nie (Steyn & Botha, 1998:60-61). Uit bogenoemde sienswyse oor die rol wat die man moet vervul, kan rolkonflik 'n realiteit wees wat elke man in die gesig staar. Rolkonflik moet deur elke manlike opvoeder op 'n effektiewe wyse hanteer word om sodoende effektiewe onderwys te verseker. Die omvang van rolkonflik by getroude manlike opvoeders is beslis 'n studieveld wat aandag moet geniet.

'n Verdere vraag is wat die oorsake van rolkonflik by getroude manlike individue is. Steyn en Botha (1998:60-61) bevestig die feit dat die samelewing hoë verwagtinge koester ten opsigte van die rol waaraan mans moet voldoen en dat dit konflik kan ontketen.

In die studie van Owens (1991:64) word die kommer uitgespreek dat rolkonflik ook 'n uitvloeisel is van persoonlike behoeftes, voor- en afkeure en persoonlikheidseienskappe. Die mate van beleving van werkstevredenheid en werkskwaliteit dien as twee belangrike oorsake van rolkonflik (Fischer, 2001:18-40). Met die term rolkonflik word verwys na die onvermoë om suksesvol aan die eise van 'n bepaalde rol te voldoen (Van der Westhuizen, 1996:91). Beperkte tyd waarbinne die rolle vervul moet word en die hoë verwagtings wat ander koester, het 'n verdere nadelige implikasie vir hierdie onaangename ervaring van rolkonflik. Die verwagtings wat deur die samelewing, die gesin en die onderwysprofessie gestel word, naamlik dat die manlike opvoeder sy plek op alle terreine moet volstaan, oefen ook 'n duidelike invloed uit op die beskikbaarheid van tyd.

'n Groot aantal implikasies van rolkonflik kom voor wat 'n negatiewe invloed op die bestaans- en werkswyse van die opvoeder uitoefen. Good *et al.* (1996:44) het verder bevind dat rolkonflik ook die volgende implikasies inhou: lae selfbeeld, verhoogde angs, 'n verlaagde ontvanklikheid vir psigologiese hulp, 'n aantal

psigosomatiese versteurings en verlaagde sosiale intimiteit. Fischer (2001:18-40) wys verder daarop dat lae produktiwiteit, 'n verlaagde werksbevreëdiging en swak werkskwaliteit gevolge is van rolkonflik. Bogenoemde gevolge in ag genome, kan dit nie anders as kommer wek onder onderwysgeleedere nie. Met die implementering van die geheelskoolevalueringsprogram behoort hierdie gevolge duidelik geïdentifiseer te word, en die skade wat dit aan die onderwysprofessie in sy geheel aanrig, behoort aandag te geniet.

Baie navorsing is reeds gedoen oor rolkonflik by professionele persone en spesifiek oor rolkonflik by opvoeders. In die studie van Claesson en Brice (1989:1-23) word aandag geskenk aan die dubbele rol wat die vroulike opvoeder as moeder en opvoeder moet vervul. Jainling (2000:43-47) bevestig ook dat die rolkonflik wat die vroulike opvoeder ervaar 'n hedendaagse realiteit is en dat dit veel meer aandag behoort te geniet. In die studie van Redelinghuys *et al.* (1999:92-96) word klem gelê op die uitdagings wat die enkelouer as professionele werkende persoon in die gesig staar. In Suid-Afrika is daar ook navorsing gedoen oor die rolkonflik wat getroude vroulike opvoeders beleef. Die studie van Murray (1994) het duidelik aangetoon dat rolkonflik 'n realiteit is by getroude vroulike opvoeders. Greyvenstein en Van der Westhuizen (1992:270-276) omskryf ook die rolkonflik wat die professionele opvoeder beleef. Rolkonflik is nie slegs 'n fiktiewe beleving deur vroulike opvoeders nie, maar is 'n realiteit waarmee rekening gehou moet word en wat aanleiding kan gee tot uitbranding (Redelinghuys *et al.*, 1999).

Dat rolkonflik 'n realiteit in die professionele werksmilieu van die getroude vroulike opvoeder is, versterk die behoefte aan 'n studie oor rolkonflik by getroude manlike opvoeders, aangesien gelyke rolle tans vir beide groepe voorgehou word. Die rol wat die vader as professionele persoon en as hoof van sy gesin moet vervul, kan die oorsaak wees van rolkonflik (Steyn, 2000:32-34). Die werk-familie konflik wat professionele manlike en vroulike werkers beleef, word bevestig deur die studie van Loerch *et al.* (1989:288-308) en dui aan dat hierdie beleving 'n negatiewe invloed op werksomstandighede en familiebande uitoefen. Binne Suid-Afrika is navorsing oor slegs rolkonflik by professionele persone opgespoor (Gerdes 1998:87-122). Van der Westhuizen (1996:90-92) bespreek rolbenadering, en

vanuit hierdie perspektief beskou, kan rolkonflik 'n uitvloeisel wees van rolvoorskrifte, rolverwagting, rolbegrip en rolbesetting.

Uit die voorafgaande blyk dit dat navorsing in Suid-Afrika gedoen is oor rolkonflik by getroude vroulike opvoeders. Geen navorsing is egter gedoen oor rolkonflik by getroude manlike opvoeders nie. Die volgende probleemvraag is dus hier ter sprake:

In watter mate ervaar getroude manlike opvoeders rolkonflik?

1.3 NAVORSINGSDOELSTELLINGS

Navorsingsdoelwit 1: Om uit die literatuur die aard van die getroude manlike opvoeder se rol in die samelewing te bepaal.

Navorsingsdoelwit 2: Om uit die literatuur te bepaal watter faktore 'n rol speel by rolkonflik by die getroude manlike opvoeder.

Navorsingsdoelwit 3: Om empiries te bepaal watter faktore 'n rol speel by rolkonflik by die getroude manlike opvoeder.

1.4 METODES VAN ONDERSOEK

1.4.1 Literatuuroorsig

'n Ontleding van primêre bronne is gedoen ten einde inligting in te win oor rolkonflik. 'n NEXUS-, RSAT-, ERIC-, EDI- en EBSCO-host-soektog is gedoen deur die volgende sleutelwoorde te gebruik: conflict, education, educator, male, female, families, profession, role, role conflict.

1.4.2 Empiriese studie

- *Vraelyste*

Die doel van die vraelys was om vas te stel in watter mate getroude manlike opvoeders rolkonflik ervaar. Murray (1994) se vraelys is as vertrekpunt gebruik, maar is aangepas vir die getroude manlike opvoeder.

- *Studiepopulasie*

Daar is gebruik gemaak van alle getroude manlike opvoeders in die Klerksdorp Onderwysdistrik van die Noordwes Onderwysdepartement.

- *Statistiese analise*

Toepaslike tegnieke is gekies met behulp van 'n statistiese konsultant van die Noordwes-Universiteit (Potchefstroomkampus). Dit het die berekening van gemiddeldes (rangordes, frekwensies en die bepaling van die praktiese betekenisvolheid (d-waarde) ingesluit.

1.5 HOOFSTUKINDELING

Hoofstuk 1: Oriëntering

Hoofstuk 2: Die aard van die rol van die getroude man in die samelewing

Hoofstuk 3: Faktore wat 'n rol speel by rolkonflik by getroude manlike opvoeders

Hoofstuk 4: Empiriese ondersoek

Hoofstuk 5: Samevatting, bevindinge en aanbevelings

HOOFSTUK 2

DIE AARD VAN DIE ROL VAN DIE GETROUDE MAN IN DIE SAMELEWING

2.1 INLEIDING

Die getroude man (i.c. manlike opvoeder) se deelname aan 'n verskeidenheid strukture binne die samelewing is onmisbaar vir 'n "gesonde" samelewing. Vanuit 'n tradisionele sienswyse word aanvaar dat die getroude man sy rol moet volstaan en as leier in daardie rol sy plek in die samelewing inneem. Die navorsing van Murray (1994) wys daarop dat laasgenoemde siening verander het en dat die vrou as mededingende rolspeler haar plek naas die man in die samelewing inneem.

In hierdie hoofstuk sal die man se rol in die samelewing bespreek word en dit sal deur relevante literatuur gestaaf word. Onderskeid sal getref word tussen sy rol as werknemer en die implikasies daarvan, gesien vanuit 'n wetlike perspektief, die rol van die man in die arbeidsektor en laastens die rol van die getroude man binne sy gesin.

2.2 BEGRIPSOMSKRYWING

2.2.1 Rol

Rol kan omskryf word as die bepaalde posisie en status van die persoon wat 'n posisie moet beklee, en dit kan ook van organisasie tot organisasie verskil (Murray, 1994:9). Owens (1991:63) wys daarop dat 'n rol 'n psigologiese konsep van verwagte gedrag deur 'n persoon in sy optrede teenoor ander is. Beroepe per se het ook 'n invloed op die omskrywing van 'n rol. Daar word byvoorbeeld van 'n spesifieke persoon verwag om tydens 'n bepaalde gebeure op 'n sekere wyse op te tree, maar van die polisieman kan 'n geheel en al ander optrede verwag word (Lemon, 1995:5-20).

Van der Westhuizen (1996:93-94) is van mening dat die term *rol* 'n omvattende begrip is - dat dit die totale patroon van verwagte optrede, interaksie en

sentimente van 'n persoon binne 'n organisasie omsluit (i.c. die skool), soos dit bepaal word deur interpersoonlike verhoudinge en gebeure. 'n Persoon en sy kollegas het 'n bepaalde opvatting van die gedrag en optrede wat van hom verwag word binne 'n spesifieke rol. Hierdie verwagte gedrag definieer die aard van die persoon se gedrag, en hierdie individu moet persoonlike eienskappe aanpas of ontwikkel om aan hierdie verwagte gedrag te voldoen (Van der Westhuizen, 1996:94).

Volgens Plug *et al.* (1997:311) word *rol* omskryf as die individu se funksie of posisie in 'n groep of instelling (organisasie) en ook as die gedrag wat van 'n persoon as gevolg van sy posisie verwag word, en kan dus 'n heel omvattende betekenis toevoeg aan die bepaalde pos wat die individu moet beklee.

Redelinghuys *et al.* (1999:56) beskryf *rolle* as verskillende situasies waarin 'n persoon hom bevind en wat in die samelewing deur daardie persoon vervul moet word. In die geval van die manlike werknemer sal dit die rol van gesinshoof, lid van die samelewing en werknemer wees.

Volgens Kritzinger en Labuschagne (2000:923) dui die term *rol* op 'n karakter wat deur 'n akteur vertolk word. Dit dui daarop dat individue en die akteur self 'n verwagting ten opsigte van die bepaalde rol koester.

Uit bogenoemde kan 'n *rol* soos volg omskryf word: dit is 'n persoon se verwagte wyse van optrede in 'n spesifieke omgewing en sluit die totale patroon van verwagte gedrag, interaksie en sentimente van 'n persoon in. Hierdie verwagtinge word ondersteun deur die persepsie wat ander persone het met wie hy/sy in 'n gegewe situasie in aanraking kom.

Gesien in die lig van bogenoemde omskrywings van *rol* word vervolgens aandag gegee aan verskillende aspekte daarvan.

2.2.2 Rolbeskrywing

Die individu se optrede binne die organisasie, asook dit wat daaronder verstaan word, word deur die term *rolbeskrywing* aangedui. *Rolbeskrywing* dui ook op die waarneming van spesifieke gedrag (Murray, 1994:31). Dit neem 'n individu 'n redelike tyd om by 'n nuwe omgewing of situasie aan te pas. Hy leer eers watter gedrag en optrede van hom verwag word, watter resultate vereis word en in watter mate hierdie resultate beloon sal word.

In die studie van Harris *et al.* (1995:175-183) word aangetoon dat die gemeenskap 'n persoon se rol beskryf en dat dit dus 'n invloed uitoefen op hoe daardie persoon sy eie rol interpreteer.

Uit bogenoemde navorsing kan afgelei word dat die persoon wat die rol moet vervul se eie interpretasie en dié van ander 'n beduidende rol speel by die beskrywing van 'n spesifieke rol.

2.2.3 Rolvoorskrifte

Binne die gesin word van die man en die vrou verwag om hul ouerlike pligte na te kom; elk verantwoordelik vir sy of haar eie pligte. Die eindresultaat behoort die verantwoordelike opvoeding en onderrig van en omsien na die gesin te wees (Staples, 1990:1006).

Mac-Dermid (1994:2) beskou *familiewerk* as daardie soort werk wat buite die betrokke arbeidsmag verrig word, maar as een van die belangrikste rolle wat 'n ouer kan vervul.

Eweneens bestaan voorskrifte binne enige organisasie vir die manlike werknemer se gedrag en vir die rol wat hy moet vervul. Hierdie opvattinge word vooraf by die werkgemeenskap van die betrokke persoon geformuleer oor wat, hoe en wie die persoon behoort te wees.

Rolvoorskrifte dui dus op die opvatting van wat die algemene optrede van die individu behoort te wees. Die norme, waardes en standaarde van die gemeenskap word ook in rolvoorskrifte weerspieël (Harris *et al.*, 1995:175-183).

Deur middel van 'n induksieprogram word die manlike werknemer bekendgestel aan sy rol wat hy binne sy beroep moet vervul (Bondesio & De Witt, 1996:266). Daar bestaan reeds rolvoorskrifte wat vooraf deur die persoon se werkgemeenskap geformuleer is.

Uit bostaande kan die volgende afleidings gemaak word:

Die gemeenskap formuleer 'n bepaalde opvatting van hoe die man sy rol behoort te vervul. Hierdie opvatting word gelei deur die standaarde, norme en waardes van daardie gemeenskap. Binne die gesin bestaan duidelike rolvoorskrifte wat deur die ouers gevolg moet word om sodoende te verseker dat opvoeding, onderrig en omsien suksesvol vir die gesin geskied. Ook binne die organisasie moet die man voldoen aan rolvoorskrifte om bepaalde doelstellings te kan bereik.

2.2.4 Rolbegrip

Wiechers (1990:14) wys daarop dat 'n foutiewe rolbegrip by werknemers tot onderprestasie binne hul beroep lei. Die effektiewe bestuurder sal seker maak dat elkeen van sy personeel presies weet wat van hulle verwag word, daarom is 'n induksieprogram onontbeerlik. Tydens hierdie induksieprogram moet verseker word dat die werknemer oor 'n deeglike begrip van sy rol beskik. Dit sal verseker dat 'n harmonieuse organisasieklimaat by die organisasie heers (Mentz & Van der Westhuizen, 1992:172-175). Hierdie rolbegrip kan ook as 'n sterk motivering dien vir 'n persoon se werksprestasie, maar kan ook die oorsaak wees daarvan dat 'n persoon nie volgens rolverwagtinge sy rol vervul nie (Murray, 1994:32). Die beleving van werkstevredenheid staan in 'n direkte verband tot rolbegrip, en 'n tevrede persoon is 'n positiewe werknemer wat hierdie beleving van sukses op sy kollegas oordra (Shum & Cheng, 1996:168). 'n Verkeerde begrip van 'n rol kan werksprestasie nadelig beïnvloed of aan die ander kant die behoefte aan verandering impliseer (Basson *et al.*, 1996:669-680).

Die gemeenskap het 'n spesifieke persepsie van die gedrag en optrede van die manlike werknemer en omdat hierdie werknemer 'n spesifieke rol binne die gemeenskap moet vervul, is dit belangrik dat hy 'n deeglike begrip sal hê van wat van hom verwag word. Kennis van hoe ander jou sien, en hoe jy jouself beleef, is belangrike beginsels vir effektiewe rolbegrip (Haider, 1996:51). 'n Duidelike rolbegrip dra by tot die beleving van sekuriteit binne die gemeenskap, en hierdie manlike werknemer kan dus 'n sinvolle bydrae lewer tot sy gemeenskap. Die teenoorgestelde is ongelukkig ook 'n realiteit (Haider, 1996:52).

Reitzel en Wolfe (2001:99-115) wys daarop dat 'n foutiewe rolbegrip deur die man binne gesinsverband op gesinsgeweld afstuur en dat negatiewe rolmodelle 'n negatiewe invloed op kinders uitoefen.

Uit bogenoemde kan afgelei word dat 'n deurgaans positiewe rolbegrip by die manlike werknemer 'n harmonieuse en effektiewe werksmilieu tot gevolg het. Die positiewe beleving van die persepsies van ander en 'n positiewe selfbeleving van die individu speel 'n beduidende rol by die effektiewe funksionering van die werknemer. Rolbegrip is dus die begrip wat 'n persoon het van die persepsies wat ander persone of die gemeenskap van sy rol het.

2.2.5 Rolverwagting

Volgens Loots (1992:33) verwag 'n werkgewer bepaalde gedrag en optrede van 'n werknemer binne 'n spesifieke posisie in die organisasie. Binne enige georganiseerde professie bestaan 'n groot verskeidenheid werknemers, elk uniek met unieke rolle wat vervul moet word. So sal die rolverwagting vir die bestuurder van 'n organisasie verskil van die rolverwagting vir die algemene werker. Van die predikant sal verwag word dat hy met empatie sal optree terwyl van die polisieman 'n strengere dissiplinerende optrede verwag sal word (Murray, 1994:33).

Rolverwagting verwys na die verwagting wat een persoon van die gedrag van iemand anders binne 'n sekere rol het (Van der Westhuizen, 1996:94). Die sienswyse van 'n gemeenskap word vervat in dié se rolvoorskrifte vir 'n persoon binne 'n bepaalde rol. Hierdie rolvoorskrifte oefen 'n duidelike invloed op die

rolverwagting van 'n spesifieke persoon binne 'n spesifieke rol uit (Van der Westhuizen, 1996:94). Die rolverwagtinge word dus gelei en gestimuleer deur die rolvoorskrifte in die gemeenskap. Vanuit 'n holistiese siening beskou, maak die manlike werknemer deel uit van die gemeenskap waarbinne hy diens lewer en kan hierdie rolverwagtings hom lei in die rol wat hy moet vervul. Verandering van rolverwagtings kan nie uit die oog verloor word nie, aangesien elke mens uniek geskape is en 'n ander rolbegrip toon van die verwagtings wat aan hom gestel word. Verskillende rolverwagtings sal gestel word vir verskillende persone in 'n beroep.

Die ouer moet die kind ondersteun en betrokke wees by die aktiwiteite van die kind. Laasgenoemde dui op erkenning van en liefde en waardering vir die kind (Oosthuizen, 1999b:169). Die rolverwagting wat deur die gesin aan die vader gestel word, is dat hy die hoof van die gesin moet wees en oor eienskappe moet beskik wat eie is aan 'n leier, soos dat hy onder andere 'n raadgewer, teregwyser en voorsiener moet wees.

Mundigo (2000:323-337) bevind dat die rolverwagting vir mans en dames in die afgelope dekade aansienlik verander het. Die tradisionele rolverwagting vir mans as leiers en persone in magposisies het verander na 'n gelyke rolverwagting van beide geslagte. Hierdie tendens kan 'n groot bron van spanning vir die hedendaagse man meebring en rolkonflik tot gevolg het.

In die navorsing van Beattie (2002:303-308) word aangetoon dat die rolverwagting van die samelewing 'n groot invloed op die algemene funksionering en optrede van mans uitoefen. Hy is van mening dat faktore soos aggressie en bombastiese optrede gekoppel kan word aan die rolverwagting vir mans en dat dit 'n negatiewe invloed het op geslagsrolidentiteit.

Uit bogenoemde literatuur kan afgelei word dat rolverwagting op 'n bepaalde sienswyse, opvatting of denkgang van 'n gemeenskap dui oor hoe 'n persoon se optrede en gedrag in 'n spesifieke rol behoort te wees. Die rolverwagting vir die manlike werknemer is afkomstig van 'n groot verskeidenheid rigtings. Omdat die man binne die gemeenskap, binne sy werk en binne sy gesin 'n beduidende rol

moet vervul, spreek dit vanself dat die rolverwagting van ander duidelik begryp moet word om sodoende 'n harmonieuse werk- en gesinsmilieu te verseker.

2.2.6 Rolbesetting

Met *rolbesetting* word bedoel dat gesagsfigure en onderhoriges binne 'n hiërgiesiese struktuur funksioneer (Van der Westhuizen, 1996:94). Binne hierdie organisasie bestaan daar verskillende groepe wat verskillende rolle moet vervul. Die gesagsfiguur van 'n "laer" groep is ondergeskik aan 'n gesagsfiguur van 'n hoër struktuur. Rolbesetting is dus 'n dinamiese gebeurde omdat wisselwerking tussen hoofgroepe en subgroepe, gesagsfigure en onderhoriges voortdurend plaasvind. Volgens bogenoemde outeur is hierdie verhoudinge tussen gesagsfigure en onderhoriges (hiërgiesiese struktuur) nie 'n eenvoudige een-tot-een-situasie nie, maar 'n netwerk van verhoudinge wat toenemend kompleks raak ooreenkomstig die grootte van die organisasie. Hoe meer vlakke in die organisasie teenwoordig is, hoe meer permutasies en kombinasies van verhoudinge daar bestaan. Binne 'n organisasie staan die getroude man ook midde in 'n hiërgiesiese struktuur, en rolbesetting is dus ook hiër 'n realiteit, net soos in die samelewing en in die gesin.

In die samelewing is daar ook sterk aanduidings van hiërgiesiese strukture. As sosiale wese is dit vir die mens belangrik om aan strukture binne die gemeenskap te behoort, daarin op te tree, sekere gedragspatrone te openbaar en daardeur sekere rolle aan te neem en te beset (Gallager & Smith, 1999:211-233). Soos reeds in die vorige paragrafe aangedui is, maak die getroude man deel uit van die samelewing en word dit van hom verwag om sy rol as gesagsfiguur en werknemer in die samelewing te beset.

As gesinshoof beklee die man 'n bepaalde rol as gesagsfiguur binne sy gesin. Die rolvoorskrifte en rolverwagtings is dat hy as gesinshoof die leiding moet neem. Net soos wat die hiërgiesiese struktuur noodsaaklik is om 'n organisasie vlot te laat verloop, behoort hierdie hiërgiesiese struktuur binne die gesin gerespekteer te word om orde, dissipline en sekuriteit daardeur te verseker (Gerstel & Gallager, 2001:197-217).

Uit die voorafgaande kan afgelei word dat *rolbesetting* op die vervulling of besetting van 'n spesifieke rol in 'n organisasie dui, wat uit 'n hiërargiese struktuur met gesagsfigure en onderhoriges bestaan. Verder kan afgelei word dat 'n persoon wat 'n spesifieke pos beklee 'n spesifieke rol sal vervul binne daardie pos, maar ook gekoppel sal wees aan ander poste in hoër en laer posisies in die struktuur. Rolbesetting in 'n organisasie is ineenervleg en funksioneer as 'n totaliteit wat die effektiwiteit van 'n organisasie verseker. Die persoon se selfbeleving speel ook 'n beduidende rol in die wyse waarop hy sy rol gaan beset.

2.2.7 Rolvernuwing

Murray (1994:88-94) wys daarop dat rolvernuwing die afgelope jare 'n realiteit in Suid-Afrika is. Die rol van die moeder in die huisgesin het aansienlik verander. As mede-broodwinner het hierdie rolvernuwing van die moeder ook direkte implikasies vir die rol van die man. Alledaagse takies en verantwoordelikhede wat tradisioneel as die pligte van die vrou beskou is, het ook nou die pligte van die getroude man geword. Rolvernuwing het dus 'n onvermydelike realiteit binne die Suid-Afrikaanse gemeenskap geword.

Van der Westhuizen (1996:178-186) bevind dat effektiewe delegering die stagnering in stereotipe werkspatrone kan voorkom. Delegering sal dus rolvernuwing verseker deurdat dit nuwe uitdagings stel, interessante verkenninge meebring en 'n nuwe visie vir die getroude man stel. Net soos rolvernuwing en verandering met groot omsigtigheid in die gemeenskap benader moet word, moet die werkgewer ook verseker dat rolvernuwing met groot verantwoordelikheid en 'n deeglike kennis van die manlike werknemer binne 'n organisasie benader word. Om delegering as instrument vir rolvernuwing te benut, moet deeglik rekening gehou word met die tipe taak wat gedelegeer word en met die persoon wat die opdrag moet uitvoer.

Rolvernuwing kan nie blindelings toegepas word nie, maar behoort 'n langdurige, tydsame en intellektuele proses te wees. Wanneer rolvernuwing onberedeneerd en ondeurgrond toegepas word, kan dit 'n sleutelrol speel by die ontstaan van aggressie en rolkonflik (Verwoerd, 1996:83-93).

Om 'n gesonde organisasieklimaat te verseker is dit belangrik om te poog om rolvernuwing as tegniek aan te wend sodat 'n persoon nie in 'n rol stagneer nie (Mentz, 2002:164).

Uit die voorgenoemde literatuur word aangetoon dat rolvernuwing by die getroude man binne die gemeenskap, die gesin en 'n organisasie verseker dat hy nie in 'n bepaalde rol sal stagneer nie. Die werkgewer behoort dit as sy taak te beskou om toe te sien dat nuwe uitdagings, interessante werk en die inagneming van die vermoëns van die werknemer, rolvernuwing verseker. Weens die veranderinge in Suid-Afrika is dit belangrik dat daar 'n voortdurende bewustheid sal wees van verandering en vernuwing in die samelewing. Tradisionele rolle en persone in magposisies is ook onderhewig aan hierdie tendens van vernuwing. Die getroude man as rolspeler in die samelewing is dus ook ingesluit by rolvernuwing en –verandering.

2.2.8 Rolverwarring

Rolverwarring ontstaan weens 'n gebrek aan spesifikasies wat die pligte en verantwoordelikhede van 'n persoon uitstippel. Wanneer 'n persoon onseker is oor wat van hom verwag word en sy rol onvoorspelbaar en vaag is, kan dit tot werkstres en selfs professionele uitbranding lei (Conley & Woosley, 2000:179-201). Goldman en Chang (1992:1) bevind dat rolverwarring by persone voorkom wat moontlik bewus is van wat van hulle verwag word, maar nie oor die nodige inligting beskik om hul rol doeltreffend te vervul nie. Dieselfde outeurs is ook van mening dat rolverwarring nie met rolkonflik verwar moet word nie, maar dat rolverwarring eerder as 'n oorsaak van rolkonflik gesien moet word.

Lemon (1995:61-71) wys daarop dat rolverwarring 'n negatiewe invloed het op die sosiale ontwikkeling van die mens. Dieselfde outeur bevind dat geslagsrolidentiteit ook 'n belangrike faktor is vir die voorkoming van rolverwarring. Die man moet kennis dra van wat van hom verwag word in sy rol as man in die samelewing. Wanneer probleme met laasgenoemde ondervind word, sal dit tot rolverwarring lei.

Van der Westhuizen (1996:178-184) wys daarop dat onoordeelkundige delegering, foutiewe bestuurstyle en oneffektiewe beplanning, organisering, leidinggewing en beheeruitoefening daadwerklik tot rolverwarring kan lei.

Uit bogenoemde navorsing blyk dit dat die manlike werknemer oor 'n duidelik omskryfde rolverwagting moet beskik ten einde rolverwarring te voorkom. Rolverwarring is 'n realiteit binne die samelewing, gesin en organisasie, wat katastrofiese gevolge kan hê wanneer dit nie effektief bestuur word nie.

2.2.9 Rolkonflik

Rolkonflik by die getroude man word indringend in Hoofstuk 3 bespreek.

2.2.10 Gevolgtrekking

Spesifieke voorskrifte en verwagtings word gestel ten opsigte van die rol wat die man in die samelewing, die gesin en organisasie moet vervul. Uit bostaande paragrawe kan afgelei word dat die foutiewe vertolking van 'n persoon se rol negatiewe implikasies vir die individu en sy organisasie sal inhou. Dit is dus belangrik om toe te sien dat 'n korrekte interpretasie van die persoon se rol deur homself en die gemeenskap geformuleer moet word.

Die hieropvolgende gedeelte skenk aandag aan die rol van die getroude man vanuit 'n wetlike perspektief.

2.3 DIE ROL VAN DIE MAN VANUIT 'N WETLIKE PERSPEKTIEF

Die afgelope aantal jare word klem gelê op gelyke geleenthede en regte vir almal in Suid-Afrika en algemene wetgewings maak voorsiening daarvoor (Oosthuizen, 1999:21). Die volgende wette wat bespreek gaan word, maak voorsiening daarvoor dat die manlike werknemer 'n regmatige posisie in 'n organisasie beklee en dat geen diskriminerende faktore ten opsigte van geslag toelaatbaar is nie. Die wette bepaal ook dat enige vorm van diskriminasie onwettig is (Oosthuizen, 1999:22).

2.3.1 Die wet op Arbeidsverhoudinge (66/1995)

In die aanhef van bogenoemde wetgewing word enige onbillike arbeidspraktye ongeldig verklaar en word die demokratiese waardes van hierdie land beklemtoon. Enige vorm van diskriminasie sal dus deur hierdie wet as ongeldig verklaar word. Hierdie wet stel dat werkersorganisasies moet toesien dat onbillike diskriminasie uitgeroei word.

2.3.2 Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika (108/1996)

- *Gelykheid*

Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika (1996) het op 4 Februarie 1997 in werking getree en bevat ingevolge artikel 2 die hoogste regspraak van die Republiek van Suid-Afrika. Enige ander regsvoorskrifte of optrede wat nie daarmee ooreenstem nie, is ongeldig.

Ingevolge artikel 9 (2) van die Grondwet (1996) word geen onbillike diskriminasie toegelaat nie. Die twee woorde, naamlik *onbillik* en *diskriminasie* behoort van mekaar onderskei te word. Volgens Kritzinger en Labuschagne (1980:682) dui die woord *onbillik* op onregverdige en onredelike optrede. Onbillike diskriminasie beteken dus dat daar op 'n onbillike en onregverdige wyse onderskeid gemaak is ten opsigte van die behandeling van persone. Sekere omstandighede laat diskriminasie wel toe. In die geval waar 'n graad 0-pos geadverteer word en spesifiek in die advertensie aangetoon word dat, na aanleiding van die aard, omstandighede en behoefte van die pos, 'n dame-applikant voorkeur sal geniet, is diskriminasie wel toelaatbaar. Waar daar egter teen 'n persoon se geslag op 'n onbillike wyse gediskrimineer word, tree die Grondwet (1996) in werking en is die uitkoms van so 'n besluit ongeldig.

Volgens artikel 22 van die Grondwet (1996) het elke burger van Suid-Afrika die reg om 'n bedryf, 'n beroep of professie van sy of haar keuse te volg. Hierdie artikel impliseer dat enige persoon, ongeag sy of haar geslag, die reg het om in enige hoedanigheid tot die arbeidsmag toe te tree. Volgens Kaufman *et al.* (1997:118) is dit bekend dat manlike rolspelers in die verlede in hoër posisies op die hiërargiese

strukture van organisasies geplaas is en sekere rolle dus slegs deur mans beset is.

Artikel 22 van die Grondwet (1996) het laasgenoemde tendens uit die weg geruim en bring mee dat enige persoon bestaansreg het in enige rol in die samelewing.

In artikel 28 (1) van die Grondwet (1996) word aangetoon dat 'n kind die reg het op gesinsorg of ouerlike sorg. Dit is belangrik dat die vader as gesinshoof sy regmatige rol sal inneem en volgens die voorskrifte van hierdie artikel sy pligte en verantwoordelikhede stiptelik sal nakom.

Volgens artikel 39 (1) van die Grondwet (1996) word die demokratiese samelewing gebaseer op menswaardigheid, gelykheid en vryheid. Hierdie artikel lê klem op die reg van enige persoon, ongeag sy of haar geslag, om 'n keuse uit te oefen ten opsigte van die rol wat hy of sy in die samelewing wil vervul. Regverdigde kompetisie is dus moontlik om 'n spesifieke rol in die samelewing te vervul.

- *Handves vir Regte*

Ingevolge artikel 7 (1) van die Grondwet (1996) word die Handves van Regte op demokratiese waardes gebaseer. Laasgenoemde bring mee dat menswaardigheid, gelykheid en vryheid die hoogste prioriteit geniet en dat die man, net soos die vrou, volgens hierdie waardes sy rol in die samelewing sal vervul.

2.3.3 Die Suid-Afrikaanse Skolewet (84/1996)

In die aanhef van die Suid-Afrikaanse Skolewet (84/1996) word geen diskriminasie ten opsigte van geslag toegelaat nie. Van die samestelling van 'n opvoederskorps tot die samestelling van 'n beheerliggaam mag geen diskriminerende maatreëls ten opsigte van geslag getref word nie. Die man moet dus sy rol as werknemer, ouer of lid van die beheerliggaam op dieselfde vlak hanteer as die vrou.

2.3.4 Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (75 van 1997)

Artikel 2 van bogenoemde wetgewing beklemtoon dat billike arbeidspraktyke binne enige organisasie aan die orde van die dag moet wees en verwys ook na artikel 23 van die Grondwet (1996), naamlik dat billike arbeidspraktyke afdwingbaar is.

2.3.5 Die Wet op Indiensneming van Opvoeders (76/1998)

Ingevolge artikel 7 van bogenoemde wet moet die aanbeveling en aanstelling van opvoeders volgens gelyke, billike en ander demokratiese waardes, soos dit in artikel 195 (1) van die Grondwet (1996) vervat is, geskied. Volgens artikel 7 van die Wet op Indiensneming van Opvoeders (76/1998) word aanstellings gemaak met inagneming van die bekwaamheid van die kandidaat asook met die oog daarop om die wanbalanse van die verlede reg te stel en ten einde breë verteenwoordiging van die populasie te bewerkstellig. Hierdie wet maak dus voorsiening vir die gelyke rolbesetting van opvoeders, en die man sowel as die vrou word gelyke geleenthede gegun om elk sy of haar rol op 'n billike en regverdige wyse te vervul.

In Hoofstuk 6 van hierdie wet word die werksaamhede van die Suid-Afrikaanse Raad vir Opvoeders bespreek, en ingevolge artikel 29 van hierdie wet kan afgelei word dat geen diskriminasie ten opsigte van geslag by die registrasie van SARO toelaatbaar is nie.

2.3.6 Gevolgtrekking

Uit bogenoemde wette word afgelei dat geen onbillike diskriminasie ten opsigte van geslag toelaatbaar is nie en dat sterk klem gelê word op gelyke en billike hantering van werkers. Vir die manlike werknemer het dit twee implikasies, naamlik gelyke en billike behandeling deur die werkgewer, en die regstelling van diskriminerende faktore teen die man in die verlede. Die skrapping van diskriminerende wette bring mee dat enige persoon sy of haar regmatige plek in die samelewing as werker en leier kan inneem. Laasgenoemde twee implikasies word bevestig deur die vul van poste in leiersposisies, veral in die staatsdiens,

waar voorkeur aan die vrou gegee word. Hierdie tendens kan konflik by die man in sy rol as opvoeder, gesinshoof en lid van die samelewing teweeg bring. Laasgenoemde siening sal verder in Hoofstuk 3 van hierdie studie aandag geniet.

Die rol van die man buite en binne die gesin word vervolgens bespreek.

2.4 DIE ROL VAN DIE MAN BUITE DIE HUIS

Tradisioneel word aanvaar dat die man op vele terreine in die samelewing 'n onmisbare rol speel. Vanuit die perspektief dat die man as leier van sy gesin optree, word ook aanvaar dat hy as leier op verskillende vlakke en terreine buite die huis sal optree. Die studie van Murray (1994) bewys dat die man hedendaags as leierfiguur op verskillende terreine ook buite die huis aansien geniet. Die funksionering van die man in die arbeidsektor sal waarskynlik binne die volgende dekade of twee nog as 'n onmisbare realiteit beskou word. Sy rol as werkgewer en werknemer sal steeds as 'n belangrike bydraende faktor tot die land se ekonomie beskou word. As kollega binne sy professie speel hy ook 'n belangrike rol en word soms as hoeksteen van die organisasie beskou. Binne die breë samelewing waarin hy hom bevind, word dit van die man verwag om sy rol op vele terreine suksesvol te vervul. Voorbeelde van sulke terreine waarop hy moet figureer, is kulturele, sport-, akademiese, gemeenskapsveiligheids-, godsdienstige, sosiale en selfs politieke verenigings en komitees.

2.4.1 Die rol van die man binne beroepsverband

2.4.1.1 Die rol van die man as werker

God het self die opdrag aan die man in Genesis 3:19 gegee deur te sê dat die man slegs deur harde werk sal kan eet. Hieruit kan afgelei word dat die man die rol as werker sal vervul. Die samelewing erken hierdie opdrag van God en het 'n tradisionele sienswyse daaruit geformuleer aangaande dit wat van die man verwag word. Die rolverwagting van die samelewing rakende die man speel dus 'n beduidende rol by hoe die man as werker binne die arbeidsektor gaan optree.

Renzetti en Curran (1995:253-305) is ook van mening dat die samelewing se rolverwagting rakende die man 'n belangrike rol speel in hoe hy binne die arbeidsektor gaan optree. Hulle is van mening dat die man steeds as leier op verskillende terreine binne die arbeidsektor beskou word, en veral waar ekonomiese aspekte ter sake is, word sterk klem gelê op die man se leierseienskappe. Die man word steeds as broodwinner van sy gesin beskou.

Sangster (1990:12-13) is van mening dat die tradisionele sienswyse van die samelewing verander het en 'n nuwe era, naamlik dié van "The new man", betree word. Hierdie veranderde rolverwagting sluit die volgende in: meer menslike en "hartlike" beeld en meer "sag", en dit is selfs aanvaarbaar dat die man ietwat feministies kan optree.

Tydens die Wêreld Geestesgesondheidsdag op 10 Oktober 1998 is klem gelê op die feit dat die man in die arbeidsektor onder druk verkeer. Die belange van en gelyke geleenthede vir die vrou wat tans sterk gepropageer word, plaas druk op die rol van die man, en die arbeidsektor se rolverwagting rakende die man word daardeur verplaas na dié van 'n gelyke verdeling van mag tussen mans en vroue (Steyn & Botha, 1998:60-61).

Lemon (1995:61-71) wys daarop dat die man rolverwarring kan beleef as gevolg van hierdie veranderde rolverwagting. In laasgenoemde navorsing is bevind dat hierdie rolverwarring by mans aanleiding kan gee tot psigosomatiese versteurings wat hartsiektes, kanker, dwelmgebruik, geweld en selfs 'n verkorte lewensverwagting tot gevolg kan hê.

Laasgenoemde outeur wys daarop dat 'n verskeidenheid rolverwagtings van die man vereis om aanpasbaar te wees. Om aanpasbaar te wees impliseer 'n nuwe rol vir die man. Hierdie rol van aanpasbaarheid moet 'n bydrae lewer tot die suksesvolle ontmoeting tussen tradisionele sienswyses en hedendaagse rolverwagtings (Lemon:1995:61-71). Met hierdie veranderde rolverwagting van die samelewing, en veral ook dié van die arbeidsektor rakende die man, ontstaan die vraag of die man aanpasbaar genoeg is om hierdie tendens effektief te bestuur en te hanteer. Steyn (2000:32-34) beklemtoon die feit dat die effektiewe vervulling

van die rol van die individu bepaal gaan word deur sy vermoë om aan te pas en verandering suksesvol te bestuur. Die vraag is nie wat die man alles moet prysgee of verbeur nie, maar hoe hy hierdie veranderde rolverwachting gaan hanteer ten einde steeds sy rol effektief te vervul.

Die persepsie kan geskep word dat die vrou se rol binne die arbeidsektor 'n veel meer prominente plek inneem as wat vroeër die geval was. Hierdie persepsie sou sekerlik nie foutief bewys kon word nie, maar dit is opvallend dat al die outeurs ook van mening is dat die man steeds sy rol as werker in 'n organisasie moet vervul. Dit het ook duidelik geword dat hierdie veranderde rolverwachting van die samelewing en arbeidsektor rakende die man druk op die man plaas en dat hy verandering effektief sal moet bestuur en realistiese eise aan homself sal moet stel. Effektiewe bestuurseienskappe, aanpasbaarheid en 'n positiewe gesindheid behoort kenmerkend te wees van die visie van elke hedendaagse man wat in 'n organisasie weksaam is.

Vervolgens word gelet op die rol van die man binne organisasieverband.

2.4.1.2 Die verskeidenheid rolle van die man binne organisasieverband

Die man vervul 'n verskeidenheid rolle binne 'n organisasie. Die rolverwachting van die organisasie waarin hy hom bevind, stel hoë eise aan hom en plaas besonder baie druk op sy funksionering. Binne hierdie georganiseerde werkverband vervul die man 'n verskeidenheid rolle wat weer eiesoortige eise aan hom stel (Renzetti & Curran, 1995:253-305). Die suksesvolle en effektiewe vervulling van hierdie rolle sal 'n bepaalde faktor wees binne die sukses van die organisasie. In Hoofstuk 3 sal volledig aandag geskenk word aan rolkonflik by manlike opvoeders, maar vir die doel van hierdie hoofstuk word slegs verwys na drie rolle wat die manlike werknemer of werkgever binne 'n organisasie moet vervul.

- *Werkgever*

Die werknemer en sy werkgever staan in 'n bepaalde verhouding tot mekaar, en dit word van hulle verwag om hul rolle op 'n bepaalde wyse te vervul (Oosthuizen, 1992:25-51). Die dienskontrak tussen die werknemer en die werkgever bepaal

die aard van die rol wat die persoon moet vervul. Die rolverwagtinge word duidelik in die pligstaat omskryf en is bindend op beide die partye. Bogenoemde outeur wys daarop dat die werknemer se optrede teenoor sy werkgewer in die etiese kode, soos dit in die bepaalde organisasie se beleid vervat is, gespesifiseer word. Diensvoorwaardes word omskryf in die relevante wetgewings en die verskillende werknemersorganisasies sien toe dat die voorwaardes nagekom word (sien paragraaf 2.3.4).

- *Kliënteverhouding*

Die man en sy kliënt staan ook in 'n bepaalde verhouding tot mekaar, wat bepaal dat die man 'n besondere rol moet vervul ten einde 'n tevrede kliënt en 'n effektiewe organisasie te verseker. Vriendelikheid, behulpsaamheid, goeie luistervaardighede, insig en kennis, goeie menseverhoudinge en goeie kommunikasievaardighede is faktore wat hierdie rol van die manlike werknemer beskryf. Renzetti en Curran (1995:253-305) wys daarop dat die rol wat die manlike werknemer in 'n organisasie vervul, veral waar sy fisiese vaardighede benodig word, van kardinale belang is vir 'n effektiewe organisasie. Foutiewe persepsies ten opsigte van rolverwagtinge kan nadelige gevolge vir 'n organisasie inhou.

- *Kollegiale verhoudinge*

Die man en sy kollega vervul gesamentlik 'n rol wat aanleiding gee tot 'n effektiewe organisasie. As individu tree die man op 'n unieke wyse op, maar staan sy plek vol as lid van 'n groter span wat die ordelike verloop van enige organisasie verseker (Renzetti & Curran, 1995:253-305). Laasgenoemde persepsie behoort duidelik deur elke rolspeler in 'n organisasie begryp te word, aangesien elkeen 'n unieke rol moet vervul ten einde die werking van 'n organisasie vlot te laat verloop.

Die man werk nie slegs ter wille van 'n organisasie nie, maar dit is ook eie aan die mens (i.e. die man) om te werk ten einde 'n sinvolle werksloopbaan te ontwikkel. Hieraan word vervolgens aandag geskenk.

2.4.1.3 Die rol van die man as ontwikkelaar van sy loopbaan

In die navorsing van Gerdes *et al.* (1998:1-161) is aangetoon dat die mens voortdurend besig is om sy loopbaan uit te brei deur homself te ontwikkel, kwalifikasies te verbeter en ervaring op te doen. Ouderdom speel 'n belangrike rol by die tempo en aard van die loopbaanontwikkeling van die individu. Volgens bogenoemde outeurs is die rol as ontwikkelaar van die individu se loopbaan 'n voortdurende realiteit. In die ouderdomsgroep wat bekend staan as "vroë volwassenheid" (22 tot 35 jaar) tree hierdie rol sterk na vore.

Volgens Gerdes *et al.* (1998:1-161) is doeltreffende besluitneming en die beplanning ten opsigte van sosio-ekonomiese komponente die belangrikste faktore wat teenwoordig moet wees binne die rol van die man as die ontwikkelaar van sy loopbaan. Die volwasse man moet ook oor 'n aantal eienskappe beskik ten einde die rol as loopbaanontwikkelaar suksesvol te vervul. Laasgenoemde eienskappe sluit die volgende in: realistiese waarnemer; bevoegdheid en taakgesentreerdheid; verantwoordelike sin; realistiese besluitneming; vermoë tot intimiteit, liefde en bevoegdheid; selfaanvaarding; behoefte aan afsondering; lewenslus en lewensvreugde; en 'n saambindende lewensbeskouing (Gerdes *et al.*, 1998:1-161).

Uit die voorafgaande kan afgelei word dat die volwasse man 'n tydperk in sy lewe betree waarin die uitbreiding van sy loopbaan vir hom van wesenlike belang is. Die ontwikkeling van die man se loopbaan is uiters belangrik ten einde hom te laat geld en op te tree as 'n mededingende individu binne 'n veranderende beroepswêreld. Hieruit kan ook afgelei word dat konflik in 'n groot mate effektief beheer kan word deurdat die man hom kwalifiseer as 'n mededingende rolspeler binne die arbeidsektor. Dit is 'n rol wat hy moet vervul ten einde te verseker dat hy as 'n mededingende rolspeler binne die arbeidsektor bly.

Die man kwalifiseer hom nie slegs beter om sy loopbaan te ontwikkel nie, maar ook om 'n beter inkomste vir sy gesin te genereer. Aandag word vervolgens geskenk aan die rol van die man as genereerder van 'n inkomste.

2.4.1.4 Die rol van die man as genereerder van 'n inkomste

Dit word algemeen aanvaar en is praktyk binne die moderne westerse samelewing dat sowel die man as die vrou inkomste-genererend moet wees (Steyn & Botha, 1998:1-61). Deur te werk en 'n inkomste te genereer voldoen die man nie slegs aan die opdrag soos dit in die Bybel voorgeskryf word nie, maar voorsien hy ook in die algemene finansiële behoeftes en welsyn van sy gesin. Hierdeur vervul hy sy rol as gesinshoof (Bolger *et al.*, 1990:95-114).

Edley en Wetherell (1995:116-120) wys daarop dat die man in 'n groot mate alleen verantwoordelik is vir die finansiële behoefte van die gesin. Volgens laasgenoemde outeurs is die algemene persepsie dat die man steeds die hoof bron van inkomste is en dat die vrou se inkomste as aanvullend beskou word. Die rol wat hy moet vervul, is om 'n eie onderneming te stabiliseer of 'n werknemer van 'n organisasie te wees ten einde genoegsame inkomste te genereer. Bogenoemde outeurs wys daarop dat ongeveer nege en dertig persent van alle mans meer as veertig uur per week moet werk om te voorsien in die finansiële behoeftes van die gesin. In baie gevalle bestee die man soveel werksure aan sy buitenshuise werksrol dat daar weinig tyd tot sy beskikking oorbly om sy rol as vader en eggenoot na behore te vervul.

Hieruit kan afgelei word dat die man as genereerder van 'n inkomste 'n groot verantwoordelikheid ten opsigte van sy gesin dra en dat hy 'n dubbele rol het om te vervul, naamlik een binne en een buite die huis.

Die rol van die man binne 'n dubbelloopbaanhuwelik word vervolgens bespreek.

2.4.1.5 Die rol van die man binne 'n dubbelloopbaanhuwelik

Louw *et al.* (1999:548) definieer 'n dubbelloopbaanhuwelik as 'n huwelik waarin die man voltyds en die vrou twintig of meer uur per week werk. In sommige dubbelloopbaanhuwelike werk sowel die man en die vrou voltyds (Louw *et al.*, 1999:548). 'n Voordeel van bogenoemde verskynsel is dat dit gelykheid tussen die man en die vrou meebring en dat die vrou en die man 'n gevoel van eiewaarde

en persoonlike vervulling beleef. Nog 'n voordeel is dat dit ekonomiese stabiliteit verseker en 'n hoër lewenstandaard meebring. 'n Nadeel is egter dat dit 'n oorbelading van werk en verantwoordelikhede kan meebring en rolkonflik tot gevolg kan hê. Laasgenoemde twee verskynsels sal in Hoofstuk 3 bespreek word.

Die rol wat die man binne die dubbelloopbaanhuwelik vervul, impliseer ook, soos in die geval by die man as genereerder van 'n inkomste (sien paragraaf 2.4.1.1), dat hy 'n rol binne en buite die huis moet vervul.

Die man vervul ook 'n rol binne samelewingsverband en dit word van hom verwag dat hy sy plek in 'n verskeidenheid gemeenskapsorganisasies sal volstaan. Hierdie rol van die man word vervolgens bespreek.

2.4.2 Die man se rol as lid van verskillende gemeenskapsorganisasies in die samelewing

Sommige mans vervul nie slegs 'n rol in die arbeidsektor nie, maar dien ook op vele ander terreine binne die samelewing of gemeenskap waarbinne hulle hulle bevind. Die gemeenskap verwag van die man dat hy betrokke sal wees by aktiwiteite wat die nodige norme en standaarde vir die spesifieke gemeenskap stel (Edley & Wetherell, 1995:131-212). Voorbeelde van hierdie terreine is onder andere die kerk, welsynsorganisasies, kultuurverenigings, sosiale verenigings, beheerliggame van opvoedkundige en akademiese inrigtings, munisipale komitees en omgewingsbewaringsinstansies. Bogenoemde outeurs wys daarop dat die samelewing van mening is dat die man nie slegs by hierdie instansies betrokke moet wees nie, maar ook in baie gevalle die leiding en beheer moet neem. Volgens Bryson (2000:1) het laasgenoemde siening die afgelope dekade heelwat verandering ondergaan en word die vrou ook aangemoedig om haar bydrae op hierdie terreine te lewer. Die persepsie kan wees dat vroulike rolspelers die rol as leiers in die samelewing oorneem, maar dit is nie die geval nie (Steyn & Botha, 1998:60-61). Die realiteit is dat die vrou en die man 'n vennootskap vorm en saam 'n rol binne die gemeenskap vervul. Manlike rolspelers moet besef dat die terrein van mededinging vergroot is en dat 'n persoon 'n bepaalde rol sal vervul op grond

van effektiwiteit en sukses en nie op grond van geslag nie (Steyn & Botha, 1998:60-61).

Edley en Wetherell (1995:131-212) wys daarop dat 'n kultuur vir die man deur die samelewing geskep is waarin hy die rol van 'n dominerende en sterk leier moet uitbeeld. Uit die voorafgaande kan afgelei word dat van die man verwag word om as 'n leier in 'n groot verskeidenheid organisasies en samelewingsverbande op te tree, byvoorbeeld kultureel, sport, akademies, veiligheid, godsdiens, sosiale lewe en in die politieke arena.

Lemon (1995:61-71) het bevind dat die samelewing 'n sekere rolverwagting ten opsigte van die man het en druk op hom plaas om sekere rolle binne die samelewing te vervul. Uit die literatuur blyk dit dat die tradisionele sienswyses en druk vanuit die samelewing sommige mans dwing om 'n rol binne een of meer van die volgende gemeenskapsorganisasies te vervul:

- *Kultuur*

Daar word van sommige mans verwag om by verskillende organisasies betrokke te raak (Edley & Wetherell, 1995:172-185). Voorbeelde hiervan in Suid-Afrika is die Voortrekkerbeweging, Rapportryerskorps, Landsdiensbeweging, Afrikaanse Taal- en Kultuurvereniging, Volkspole, verskillende kore en so kan die lys nog verder uitgebrei word. Volgens bogenoemde outeurs wissel hierdie rolverwagting van leiersposisies tot 'n lid op grondvlak van 'n vereniging.

- *Sport*

Dit is algemeen bekend dat sommige mans as rolspelers binne die bestuur van verskillende sportsoorte optree. Hierdie sportsoorte is vir beide geslagte toeganklik, en op deelnemersvlak sowel as bestuursvlak het beide geslagte 'n rol te vervul. Uit die bevindinge van Edley en Wetherell (1995:172-185) kan geredeneer word dat die man ook in leiersposisies sal optree binne die bestuur van verskillende sportverenigings.

- *Akademie*

Die man dien op verskillende akademiese rade, byvoorbeeld die senaatsraad, beheerliggaam van skole, publikasierade en nog vele meer. Die hedendaagse tendens is dat hierdie verskillende rade verteenwoordigend van die samelewing moet wees. Die vroulike rolspelers geniet nou ook aansien en bied 'n uitdaging aan die man om sy rol effektief te vervul. Bryson (2000:1) bevestig die sienswyse van die samelewing dat die vrou gelyke regte op akademiese gebied geniet. Bogenoemde tendens behoort nie deur die man as 'n bedreiging beskou te word nie, maar eerder as 'n hulp vir hom en dat hy selfs op die lange duur baat daarby kan vind.

- *Veiligheid*

Dit is wel bekend dat die samelewing van sommige manlike rolspelers verwag om betrokke te wees by organisasies wat die veiligheid van mense verseker. Voorbeelde van sulke organisasies is polisieforums, buurtwagorganisasies, kommando's, reserviste en vele ander soortgelyke organisasies. Die vrou vervul ook haar rol binne hierdie strukture en word oor die algemeen aangewend as administratiewe rolspelers. Die man vervul 'n rol waar eerder van sy fisiese vermoëns gebruik gemaak word (Renzetti & Curran, 1995:260-261).

- *Godsdiens*

Verskillende godsdienstige gemeenskappe verwag van die man om leiding en beheer te neem binne die algemene organisasie van die bepaalde godsdienstige organisasie (Gallagher & Smith, 1999:211-233).

- *Sosiale lewe*

By talle sosiale verenigings word die man as leierfiguur beskou. Dieselfde kan natuurlik ook van die vrou gesê word. Soos by bogenoemde bespreekte verenigings of assosiasies, hang dit grootliks af van die aard van die gemeenskap en assosiasie self as bepalende faktor watter posisie die man of vrou gaan beklee (Edley & Wetherell, 1995:131-212).

- *Politiek*

Die hedendaagse tendens en bepalings in die Suid-Afrikaanse konstitusie is dat die vrou ook haar regmatige plek as rolspeler in die politieke arena sal inneem. Bryson (2000:3) wys daarop dat sy nie saamstem met die sienswyse dat mans oor die algemeen onderdruk word en die vrou bevoordeel word nie. Sy het wel simpatie met blanke mans wat soms die slagoffers is van regstellende aksie en 'n mate van diskriminasie beleef ten opsigte van geslag en ras.

2.4.3 Gevolgtrekking

Uit bogenoemde literatuur blyk dit dat 'n klemverskuiwing in die sienswyse van die samelewing ten opsigte van die rol wat die man sowel as die vrou moet inneem, plaasgevind het. Manlike rolspelers neem, tesame met vroulike rolspelers, die rol van 'n vennoot aan ten einde te voorsien in die behoeftes van die betrokke gemeenskap. Die posisie wat beide die man en die vrou in die samelewing gaan beklee, gaan bepaal word deur die kwaliteit diens wat hy of sy gaan lewer en nie deur sy of haar geslag nie. Die voordeel van laasgenoemde tendens is dat 'n groter verskeidenheid menings in ag geneem word wanneer besluite wat die totale sektor van die samelewing gaan raak, geneem word.

In hierdie gedeelte is ook aangetoon dat die getroude man 'n verskeidenheid rolle buite die huis vervul. Die teenwoordigheid van die man binne hierdie rolle word as onmisbaar beskou. Die rol van die vrou kan nie onderskat word nie en baie steun word hedendaags verleen aan die regmatige en gelyke rolverdeling tussen mans en dames. Laasgenoemde behoort nie 'n bedreiging vir die man in te hou nie, maar eerder 'n geleentheid sodat hy sy rol binne en buite die huis effektief kan vervul.

Die rol van die man binne die huis word vervolgens bespreek.

2.5 DIE ROL VAN DIE MAN BINNE DIE HUIS

Uit voorgenoemde literatuur kan afgelei word dat die man steeds 'n onmisbare rol buite die huis vervul. Hiermee saam dui talle bronne aan dat die man steeds 'n

onmisbare rol ook binne die huis vervul (Harris *et al.*, 1995:175-183). As gesinshoof het hy op vele terreine 'n verantwoordelikheid teenoor sy gesin. Vir die doel van hierdie gedeelte sal gelet word op sy rolle as fisiese versorger, instandhouer van geestelike waardes, opsigter van die emosionele welstand en onderhouer van die sosialisering van sy gesin, die rol van die enkelouer, die rol om die ewewig te bewaar tussen werk en gesin en die rol van die man tydens verskillende tydperke in die gesinslewensiklus.

2.5.1 As hoof van die gesin

In die brief aan die Efesiërs verduidelik Paulus aan die gemeente wat die rol van die man binne die huis is. Paulus beskryf die man se rol as gesinshoof as dié van 'n liefdevolle toesighouer oor sy gesin. Die man vervul dus 'n rol wat bepaalde gesag en verantwoordelikhede aan hom opdra wat hy met eerbied, wysheid en liefde moet vervul.

Afgesien van die feit dat die Christelike geloof die man as hoof van die gesin beskou, is dit ook die sienswyse van die samelewing. Tot so onlangs as dertig jaar gelede is die man as die enigste broodwinner van die gesin beskou. Tans is die klem verskuif, en die vrou se rol as verdieners van inkomste het intussen 'n prominente plek ingeneem (Steyn, 2000:32-34). Laasgenoemde tendens ontnem die man natuurlik nie sy verantwoordelikheid as hoof van die gesin nie, maar bied hom die geleentheid om sy rol as hoof van sy gesin tussen 'n groter verskeidenheid rolle te verdeel. Laasgenoemde outeur wys daarop dat die man as hoof van sy gesin sy plek op alle terreine wat die vaderlike rol impliseer, moet volstaan, byvoorbeeld help met die aandete, versorging van die kinders, godsdiensoefening, versiering van die huis en vele ander terreine wat vroeër beskou is as dié van die vrou. Laasgenoemde tendens bied groot uitdagings aan die man, en sy aanpasbaarheid speel 'n groot rol by die korrekte hantering van sy rol as hoof van sy gesin.

Uit bogenoemde literatuur kan afgelei word dat die man steeds sy rol as hoof van die gesin sal vervul en dat hy sy pligte met verantwoordelikheid sal nakom. Dit

impliseer ook dat die vrou as helper en bystandverlener haar plig moet nakom en dat beide se rolvervullings 'n onontbeerlike realiteit in die gesin is.

Die rol van die man as onderhouer van die fisiese welstand van sy gesin geniet vervolgens aandag.

2.5.2 As onderhouer van die fisiese welstand van die gesin

Sangster (1990:12-13) wys daarop dat die vrou ook 'n verantwoordelikheid het om finansiële by te dra tot die gesin se behoeftes en sy het dus nie die tyd om alleen alle verantwoordelikheid ten opsigte van die fisiese versorging van die gesin te dra nie. Hierdie verdeling van rolle tussen die man en die vrou bring mee dat 'n verdeling in die verantwoordelikhede tussen die twee plaasvind en die fisiese versorging van die gesin dus nie by die vrou of man alleen berus nie, maar by albei (Sangster, 1990:12-13).

Tradisioneel word aanvaar dat die vrou in die huis die onderhouer van die fisiese welstand van die gesin is. Sy moet die kombuis beheer, die siek man of kinders versorg, die seer plek aan die kind se knie behandel en die klerekas in stand hou (Lewenhak, 1992:106). Volgens Steyn (2000:32-34) het hierdie tradisionele siening geheel en al verander en die vader in die huis neem die rol aan as mede-onderhouer van die fisiese welstand van die gesin. Die rede vir laasgenoemde verandering lê by die sosio-ekonomiese veranderinge in Suid-Afrika (Steyn, 2000:32-34). Hirsch (1996:103-121) wys daarop dat dit vir die man moontlik is om op 'n baie effektiewe wyse as onderhouer van die fisiese welstand van sy gesin op te tree.

Smith en Beaujot (1999:471-488) wys daarop dat hulle bevind het dat getroude vrouens dit verkies om eerder hul rol as moeder te vervul as om tot die arbeidsektor toe te tree. Laasgenoemde navorsing neem hoegenaamd nie die verantwoordelikhede van die man binne die huis weg nie, maar steun eerder die feit dat die vrou en die man elk 'n rol het om binne die gesin te vervul.

Soos in die vorige gedeeltes aangedui is, is ook hiër sprake van verandering. Die samelewing stel nuwe eise aan die man en beklemtoon sy verantwoordelikhede as vennoot in die versorging van sy gesin (Verwoerd, 1996:83-93). Die aanvaarding van hierdie eise en verantwoordelikhede speel 'n bepalende rol by die effektiewe funksionering van die gesin (Steyn, 2000:32-34). Dit is dus noodsaaklik dat die man die rolverwagting van die samelewing korrek sal interpreteer en sodoende 'n "gesonde" gesin verseker.

Uit die voorafgaande kan afgelei word dat die samelewing aanvaar dat die tradisionele rolle van die man en die vrou besig is om te verander en dat 'n regverdigde verdeling van verantwoordelikhede in die gesin noodsaaklik is vir oorlewing.

Die versorging van die geestelike en fisiese welstand van die gesin lê nou ook by die man, en geniet vervolgens aandag.

2.5.3 As versorger van die geestelike en psigiese welstand van die gesin

Die woorde van Paulus in Efesiërs 6:4 dui aan dat dit volgens die Bybel van die vader verwag word om na die geestelike en psigiese welstand van die gesin om te sien: "En vaders, moenie julle kinders so behandel dat hulle opstandig word nie, maar maak hulle groot met tug en vermaning soos die Here dit wil". In Genesis 1 lees ons dat God die mens geskape het volgens Sy beeld en die vrou aan die man se sy as helper. Die uitdrukking "man van God" word meer as tagtig keer in die Bybel gebruik en daaruit kan ons aflei dat God van die man verwag om as hoof van sy gesin hulle geestelike en psigiese welstand op die hart te dra.

Dit is duidelik dat die samelewing 'n spesifieke rolverwagting deur die eeue aan die man stel, naamlik dat hy 'n baie belangrike rol moet vervul as gesinshoof en dat die geestelike versorging van die gesin veral by die man berus.

Ten einde effektief in die samelewing te funksioneer is dit belangrik dat die gesin suksesvol sosialiseer en lê dit by die man om toe te sien dat hierdie beginsel nagekom word. Hieraan word vervolgens aandag geskenk.

2.5.4 As onderhouer van die sosialisering van die gesin

Die teenwoordigheid van die vader het 'n positiewe uitwerking op veral seuns. Die selfbeeld en interpersoonlike verhoudings van seuns word positief gestimuleer deur die teenwoordigheid en betrokkenheid van die vader (Beaty, 1995:873-880).

Plug *et al.* (1997:340) wys daarop dat sosialisering die proses is waardeur die individu leer om aan die morele standaarde, rolverwagtings en eise vir aanvaarbare gedrag van 'n betrokke samelewing te voldoen. Uit bogenoemde definisie kan afgelei word dat die man as gesinshoof 'n plig het om die morele standaarde, rolverwagtings en eise vir aanvaarbare gedrag, soos deur die samelewing gestel, aan sy gesin oor te dra. Die verantwoordelikheid van die moeder om hierdie sosialiseringsbeginsels aan haar gesin oor te dra word nie deur die man vervang nie. Hulle doen dit saam as mekaar se vennote (Sangster, 1990:12-13).

Negatiewe sosialiseringsbeginsels wat deur ouers aan hul kinders oorgedra word, toon 'n "sneeubal-effek", aangesien hierdie kinders nie slegs self swak met ander mense sosialiseer nie, maar ook later dieselfde negatiewe beginsels aan hulle kinders sal oordra (Gerdes, 1998:87-123).

Uit bogenoemde literatuur kan afgelei word dat die man sowel as die vrou 'n integrale deel uitmaak van die gesin se aanleer van sosialiseringbeginsels. Dit is ook belangrik om daarop te let dat duidelike onderskeid getref moet word tussen die rol van die man en die rol van die vrou. Swak of negatiewe sosialiseringbeginsels lei tot rolverwarring en identiteitskrisisse wat konflik en 'n verwarde gesin tot gevolg het.

Die rol van die man as emosionele versorger van sy gesin word vervolgens bespreek.

2.5.5 As versorger van die emosionele welstand van die gesin

Dit is 'n Bybelse waarheid wat in Efesiërs 5 aangedui is, dat die man as gesinshoof hierdie sekuriteit en struktuur van sy gesin in stand moet hou en sodoende emosionele stabiliteit vir alle belanghebbendes moet verseker.

Mackler (2001:28-32) wys daarop dat 'n gesonde verhouding tussen alle lede van die gesin soms baie opofferings verg, maar daardeur kan stabiliteit verseker word. Emosionele stabiliteit begin reeds by die babajare van 'n kind en dit is 'n onvergeeflike oortreding indien die ouers hierdie beginsel verontagsaam (Louw *et al.*, 1999:204-233).

Die liefdevolle ondersteuning, omgee, betrokkenheid en leiding van beide die ouers kan nie genoeg benadruk word nie. Bogenoemde outeurs wys daarop dat dit beide ouers se plig is om die gesin emosioneel by te staan en te versorg. Uit 'n tradisionele oogpunt gesien, kan moontlik beweer word dat dit die vrou se rol was, maar dit is een van die klemverskuiwings wat die afgelope dekade hul verskyning gemaak het.

As enkelouer moet die man 'n bepaalde rol vervul en hierdie rol word vervolgens bespreek.

2.5.6 Die rol van die enkelouer

Die navorsing van Cohen *et al.* (1990:117-130) beklemtoon die implikasies van die afwesigheid van die vader binne die gesin. As rolmodel skep die vader 'n belangrike opvoedingstruktuur vir die jong kind en veral vir sy seun. Die enkelouer, hetsy die man of die vrou, word dus blootgestel aan 'n dubbele rolverdeling waarbinne hierdie ouer die nodige opvoedingstruktuur vir die kind moet skep (Louw *et al.*, 1999:581-583). In die meeste gevalle word hierdie dubbele rol van die ouer gekenmerk deur 'n verskeidenheid optredes wat in die rol van 'n vader en 'n moeder sal voorkom. Voorbeelde is tugtiging, vriendskap, sagmoedigheid, vertroosting, geduldig luister, raadgeewing, dissiplinering, aanmoediging en selfs hardhandige optrede. Uit laasgenoemde kan waargeneem

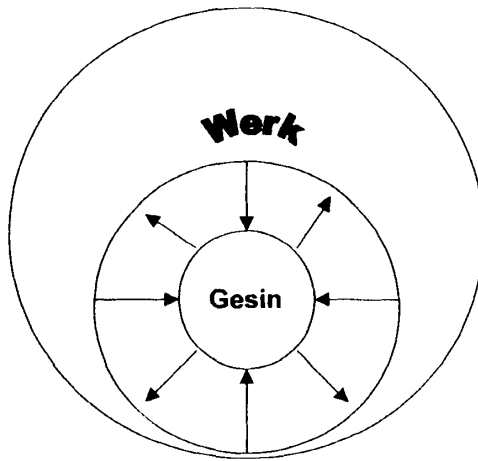
word dat die enkelouer blootgestel word aan 'n ander soort rolvervulling as die ouer in 'n volledige gesin.

Die rol van die man om die ewewig tussen werk en gesinsrolle te handhaaf geniet vervolgens aandag.

2.5.7 Die rol om ewewig te handhaaf tussen werk en gesinsrolle

Gerdes (1998:121-122) wys daarop dat dit vir die man nie 'n maklike taak is om die ewewig tussen die werk en die gesin te handhaaf nie. Hierdie rol word omskryf as sy rol as voorsiener vir sy gesin wat persoonlike en sosiale stelsels in stand hou. Die aard van sy beroep sal 'n groot bydrae lewer tot die moeilikheidsgraad om hierdie ewewig te handhaaf. Bogenoemde outeur wys daarop dat die mediese praktisyn wat tydig en ontydig na sy pasiënte uitgeroep word, talentvolle vaardighede sal moet aanwend om hierdie ewewig te handhaaf. Gerdes (1998:121-122) wys ook daarop dat ouderdom 'n groot faktor by hierdie rol van die man as balanseerder van werk en gesin speel. Binne die huwelik van die jong getroude paartjie, met 'n eerste aankomeling in die gesin, sal baie meer tyd ingeruim moet word vir die man om as voorsiener van sy gesin op te tree en sal groot uitdagings ten opsigte van hierdie rol aan hom gestel word.

Die onderstaande figuur stel op 'n eenvoudige wyse hierdie balans tussen werk en gesin voor.



Figuur 2.1 Die man se rol as handhawer van die ewewig tussen werk en gesin

Die verandering van die rol van die man tydens verskillende tydperke in die gesinslewensiklus word vervolgens bespreek.

2.5.8 Die rol van die man tydens verskillende tydperke in die gesinslewensiklus

Die navorsing van Louw *et al.* (1999:572) toon aan dat die rol van die ouer verandering ondergaan namate die gesinslewensiklus vorder. Hulle het sewe stadiums geïdentifiseer; elk met 'n bypassende ouerrol (i.c. die man).

- Die kinderlose stadium: die rol van die man is om aan te pas by sy huweliksmaat, moontlik te besluit om kinders te hê en dan weer aan te pas by sy swanger huweliksmaat.
- Die versorgingsstadium: tydens hierdie stadium word 'n duidelike rolverdeling geïdentifiseer en aanpassings met betrekking tot lewenstandaarde word gemaak om by die rol van ouer/vader in te pas.

- Die gesagstadium: aanpassings word gemaak by finansiële eise, by die sosialisering en dissiplinering van kinders en by die toenemende onafhanklikheidswording van die kind.
- Die interpreterende stadium: die rol van die vader sluit die volgende in: die handhawing van realistiese verwagtings van die kinders, hulp aan die kinders om inligting van buite die gesin korrek te interpreteer en die vestiging van goeie kommunikasie met die kinders.
- Die interafhanklike stadium: herevaluering van eie waardes en houdings, aanmoediging van onafhanklikheid en identiteitsvestiging en die inagneming van eie behoeftes as individu.
- Die loodsingstadium: aanvaarding van jong volwassenes as onafhanklike persone, kontrole oor kinders se doen en late neem af en herbouing van eie lewe tree op die voorgrond.
- Die "leënesstadium": 'n gevoel van tevredenheid, genieting van beroepsverantwoordelikhede, vestiging van 'n betekenisvolle plek in die samelewing en die hantering van ouerwordende ouers.

2.5.9 Gevolgtrekking

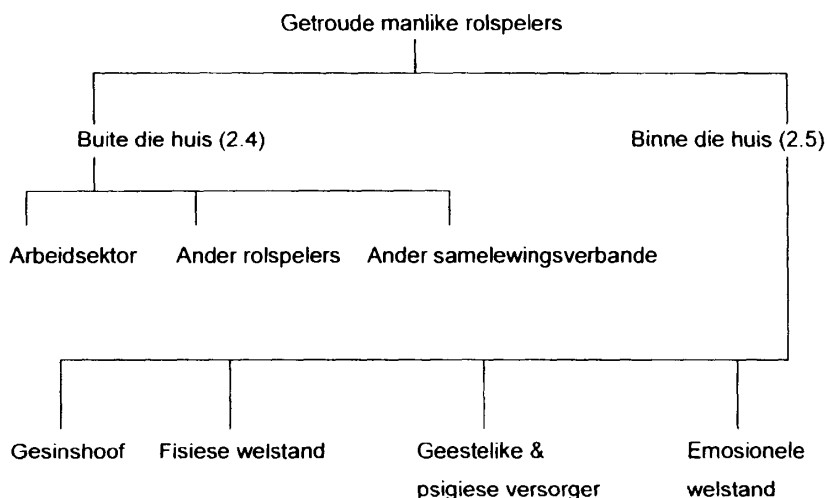
Uit die literatuur kan afgelei word dat 'n duidelike verskuiwing van die man se rol en die vrou se rol binne die gesin plaasgevind het. Tradisionele verwagtings van beide geslagte se rolle het verander. Verskeie faktore kan as redes aangevoer word waarom hierdie rolverskuiwings plaasgevind het, maar volgens die literatuur is dit die sosio-ekonomiese verandering van die hedendaagse samelewing wat die grootste invloed gehad het. Die man en die vrou beskik nog steeds oor afgebakende rolle met eiesoortige verantwoordelikhede, maar die verandering het meer te make met die intree van 'n vennootskap waarin beide die man en die vrou rolle moet vervul wat die voortbestaan van die gesin op ekonomiese, emosionele, geestelike, fisiese en sosiale vlak verseker.

2.6 SAMEVATTING

Verskillende persepsies kan bestaan ten opsigte van die hedendaagse rol van die man in die samelewing. Sommige mag van mening wees dat die rol van die man besig is om te vervaag, ander kan van mening wees dat die rol van die man verwar word met die rol van die vrou en volgens die literatuur kan ander weer van mening wees dat die rol van die man in baie opsigte binne en buite die huis onnodig is.

Dit het egter duidelik in die bespreekte literatuur na vore getree dat dit die oorweldigende mening van gesaghebbende outeurs is dat 'n rolverskuiwing wel plaasgevind het en dat nie slegs die rol van die man verandering ondergaan het nie, maar ook dié van die vrou. Hierdie tendens vind binne en buite die huis plaas en behoort deur beide partye verwelkom te word, want indien dit korrek bestuur en beheer word, kan dit tot voordeel van die hele samelewing geskied.

Die onderstaande figuur dui aan dat die getroude man op vele terreine sy plek binne en buite die huis moet volstaan en ook met ander rolspelers moet meeding.



Figuur 2.2: Die man as rolspeler buite en binne die huis

HOOFSTUK 3

FAKTORE WAT 'N ROL SPEEL BY ROLKONFLIK BY GETROUDE MANLIKE OPVOEDERS

3.1 INLEIDING

In hierdie hoofstuk word die rolkonflik wat getroude manlike opvoeders ondervind, bespreek. Rolkonflik word bespreek onder twee afdelings, naamlik intra-rolkonflik en inter-rolkonflik.

Die getroude man moet 'n groot verskeidenheid rolle binne sy gesin vervul. As vader, eggenoot en gesinshoof moet hy sy plek op verskillende terreine volstaan en dit kan rolkonflik tot gevolg hê. Laasgenoemde tendens word in hierdie hoofstuk bespreek as intra-rolkonflik by die getroude manlike opvoeder.

Ook as opvoeder ondervind die getroude man 'n groot verskeidenheid rolle wat hy binne die skool moet vervul. Faktore soos diskriminasie teen geslag, die veelsydigheid van die manlike opvoeder se rolverwagting en die algemene werksontevredenheid dra by tot rolkonflik by die getroude manlike opvoeder. Laasgenoemde ervarings word ook bespreek onder die term intra-rolkonflik by die getroude manlike opvoeder.

Die rolverwagting van die samelewing dui daarop dat die getroude man tegelykertyd verskillende rolle binne sy gesin en as opvoeder moet vervul. Hierdie sienswyse word in die tweede gedeelte van hierdie hoofstuk as inter-rolkonflik bespreek.

Die definiëring van rolkonflik, inter-rolkonflik en intra-rolkonflik geniet vervolgens aandag.

3.2 BEGRIPSOMSKRYWINGS

3.2.1 Rolkonflik

Plug *et al.* (1997:311) beskryf rolkonflik as 'n situasie waarin 'n persoon hom bevind en waarin dit van hom verwag word om twee of meer rolle, wat volgens hom onversoenbaar is, te vervul. So kan verwag word dat die getroude manlike opvoeder rolkonflik kan beleef omdat hy tegelykertyd as eggenoot, vader van sy gesin en ook opvoeder moet optree terwyl hy 'n verskeidenheid verantwoordelikhede binne en buite die huis moet nakom. 'n Persoon kan ook rolkonflik beleef indien daar verskille of onduidelikheid bestaan ten opsigte van die verwagtinge van die persoon se hoof (Johnson & La France, 1998:28). Louw *et al.* (1998:542) wys daarop dat die diverse rolverwagtings by 'n organisasie en tuis intense spanning en angs kan meebring en aanleiding kan gee tot rolkonflik. Die definisie van rolkonflik in ag genome, kan uit die bevinding van laasgenoemde outeurs afgelei word dat die man rolkonflik ervaar as gevolg van sy dubbele rol wat hy binne en buite die huis moet vervul.

Dit is duidelik dat 'n sterk klemverskuiwing ten opsigte van die getroude man se rol binne en buite die gesin plaasgevind het (Sangster, 1990:12-13). Laasgenoemde outeur wys ook daarop dat tradisioneel aanvaar is dat die man sy verantwoordelikheid as broodwinner moet nakom en dat die vrou haar verantwoordelikheid as moeder en eggenote binne die huis moet nakom. Smith en Beaujot (1999:471-488) bevind dat hierdie sienswyse wel nog in sekere samelewingsverbande voorkom, maar dat sekere samelewingsverbande vasgevang is tussen tradisionele sienswyses en modeme sienswyses. Uit die voorafgaande kan afgelei word dat hierdie tendens gesins- of loopbaankonflik kan meebring.

Tipping en Farmer (1991:111) beskryf rolkonflik as 'n psigologiese gesteldheid wat by 'n persoon heers wat twee of meer belangrike waardes as onversoenbaar ervaar.

Gerstel en Gallagher (2001:197-217) wys daarop dat getroude mans soms noodgedwonge take en verantwoordelikhede binne die gesin moet verrig en dat dit 'n bydraende faktor is tot die beleving van rolkonflik.

Uit bogenoemde literatuur kan rolkonflik gedefinieer word as die beleving van konflik deur 'n persoon (i.c. getroude manlike opvoeder) wat tegelykertyd twee of meer skynbaar onversoenbare rolle binne en buite die huis moet vervul.

Rolkonflik kan verder verdeel word in twee kategorieë. Die eerste is die beleving van intra-rolkonflik binne en buite die huis en die tweede is die beleving van inter-rolkonflik.

Die begripsoms krywing van intra-rolkonflik geniet vervolgens aandag.

3.2.2 Intra-rolkonflik

Intra-rolkonflik dui daarop dat 'n persoon persoonlike waardes moet prysgee om 'n spesifieke werk te verrig, en gevolglik konflik ervaar weens die botsing van hierdie twee opponerende kragte (Schwab *et al.*, 1990:588).

Die sameleving beskik oor 'n rolverwagting dat mans nie verantwoordelik is vir die persoonlike versorging van die gesin nie (Hirsch, 1996:103-121). Laasgenoemde tendens dra tot 'n groot mate by tot die beleving van intra-rolkonflik by mans, aangesien die teendeel ook 'n realiteit is, naamlik dat mans tóg 'n verantwoordelikheid teenoor hul gesin het (Sangster, 1990:12-13).

Die man ervaar dus intra-rolkonflik wanneer hy 'n keuse maak om die sosiaal aanvaarbare rolverwagting te negeer en liefs sy rol as persoonlike versorger van sy gesin uit te leef. Indien hy dit nie doen nie, maak hy hom skuldig aan die verwaarloosende van sy gesin (i.c. seuns) (Haeseler, 1996:275-281). Hierdie vorm van verwaarloosende kan bydra tot feministiese rolidentifisering, swak akademiese vordering, gedragsafwykings en 'n lae selfbeeld by seuns. Laasgenoemde is 'n bewys van die behoefte aan en noodsaaklikheid vir 'n vader as persoonlike versorger van sy gesin.

Met betrekking tot werkstres en werkoormoeding dui Bromet *et al.* (1990:133-149) aan dat dit 'n groot invloed op die algemene gesondheid van veral jong werkende moeders uitoefen. Bogenoemde in ag geneem, kan geredeneer word dat die man ook die risiko loop van swak gesondheid as gevolg van die belewing van werkstres en werkoormoeding.

Lemon (1995:65) bevind dat die tradisionele sienswyse van die rol wat die man moet vervul, fisiese sowel as psigiese probleme vir hom kan inhou. Voorbeelde van laasgenoemde probleme is hartsiektes, kanker, dwelmgebruik, gewelddadige optrede, seksuele afwykings en uiteindelik 'n verkorte lewensverwagting.

Samevattend kan dus gestel word dat intra-rolkonflik by die getroude man ontstaan weens 'n botsing tussen sy persoonlike belewing van sy rol as vader, eggenoot en gesinshoof en die teenstellende rolverwagting van die samelewing rakende sy rol binne sy gesin.

Die begripsomskrywing van inter-rolkonflik by getroude manlike opvoeders geniet vervolgens aandag.

3.2.3 Inter-rolkonflik

Konflik wat ervaar word as gevolg van druk wat teenwoordig is wanneer die manlike opvoeder sy pligte as professionele opvoeder gelyktydig met sy gesinsverantwoordelikhede uitvoer, is 'n vorm van inter-rolkonflik. Hierdie belewing van inter-rolkonflik is nie noodwendig slegs teenwoordig binne sy rolle as opvoeder en gesinsmens nie, maar kan ook teenwoordig wees binne verskillende rolle wat die opvoeder in die skool as organisasie moet vervul (Schwab *et al.*, 1990:588). Faktore wat hierdie belewing intensiveer, is onvoldoende tyd, die gebrek aan persoonlike hulpbronne en persoonlike spanning as gevolg van die gelyktydige uitvoering van werks- en gesinsverantwoordelikhede (Tipping & Farmer, 1991:111). Hierdie belewing van inter-rolkonflik bring mee dat die individu die vervulling van beide rolle negatief ervaar en dat die uitleef van beide rolle gevolglik misluk (Aryee, 1992:814). Die gelyktydige vervulling van die rol as

opvoeder en vader is dus 'n komplekse en potensieel spanningsvolle verantwoordelikheid en moet baie sensitief hanteer word.

Inter-rolkonflik kan gedefinieer word as die mate waarin 'n persoon druk ervaar binne 'n rol wat onversoenbaar is met druk wat ervaar word binne 'n ander rol wat gelyktydig deur dieselfde persoon vervul moet word (Zimbler & Ortlepp, 1996:588). Hierdie dubbele beleving van rolkonflik het 'n nadelige invloed op die gesin en die samelewing. Deeglike beplanning van tyd, aktiwiteite en prioriteite kan inter-rolkonflik beheer en dit moontlik ook tot 'n minimum beperk (Smit, *et al.*, 1997:149).

Chui en Man (1998:320) wys daarop dat twee vorme van inter-rolkonflik geïdentifiseer kan word, naamlik werk/gesin inter-rolkonflik en gesin/werk inter-rolkonflik. Bogenoemde outeurs wil daarmee bewys dat die rol wat 'n persoon by die werk moet vervul 'n invloed het op die rol wat daardie persoon binne sy gesin moet vervul. Die omgekeerde is natuurlik ook waar. Indien hierdie twee rolle as onversoenbaar ervaar word, word die situasie vanselfsprekend veel meer kompleks en word 'n intense en selfs ondraaglike beleving van inter-rolkonflik by die individu waargeneem (Hammer & Gripsby, 1998:220).

Wilson (1997:213) bevind dat ook die volgende faktore aanleiding gee tot inter-rolkonflik: die teenwoordigheid van klein kindertjies in die gesin, die ongelyke verdeling van huishoudelike verantwoordelikhede tussen die man en die vrou, werksonderbrekings en die psigologiese impak van die vervulling van gelyktydige rolle as gesinsmens en opvoeder. Hierdie diverse rolle wat vervul moet word, plaas druk op die individu. Die beleving van inter-rolkonflik het 'n negatiewe invloed op die werkswyse en funksionering van die man binne sy werk en sy gesin.

Die gedrag van die man word in 'n groot mate beïnvloed deur die beleving van inter-rolkonflik. Reitzel en Wolfe (2001:99-115) bevind dat gesinsgeweld voorkom in gesinne waar die vader 'n negatiewe beleving het ten opsigte van die rol wat hy moet vervul.

Die volgende feite blyk na vore te kom uit die bespreekte literatuur:

- Die man beleef inter-rolkonflik wanneer hy twee of meer rolle gelyktydig vervul en hierdie belewing word meer intens en kompleks wanneer hierdie rolle onversoenbaar is.
- Die gesin, samelewing en werkgewer se rolverwagtings het 'n invloed op die belewing van spanning en druk by die manlike opvoeder en het inter-rolkonflik tot gevolg.
- Die belewing van inter-rolkonflik kan aanleiding gee tot negatiewe gedrag by die man en kan dus 'n negatiewe invloed uitoefen op sy rol as eggenoot, vader en opvoeder. Gesinsgeweld en geweld in die werkplek is uitvloeisels van die belewing van inter-rolkonflik.

In die voorafgaande afdeling is die begripsbeskrywings van rolkonflik, intra-rolkonflik en inter-rolkonflik aangebied.

Vervolgens word aandag geskenk aan die faktore wat aanleiding gee tot die belewing van intra-rolkonflik by die getroude manlike opvoeder.

3.3 INTRA-ROLKONFLIK

3.3.1 Faktore wat aanleiding gee tot intra-rolkonflik by getroude manlike opvoeders binne die gesin

3.3.1.1 Intra-rolkonflik binne die rol as vader

In die studie van Chowdburg (1995:65-75) word aangedui dat 'n gevoel by die werkende moeder dat sy haar gesin verwaarloos, teenwoordig is. 'n Skuldgevoel oor nalatigheid en verwerping van alternatiewe sorg vir haar kinders is eienskappe wat teenwoordig is by die werkende moeder. Uit die voorafgaande kan geredeneer word dat hierdie skuldgevoel by die moeder die belangrikheid van die rol van die vader as rolmodel en versorger van die gesin na vore bring. Die belangrikheid van die vader as rolmodel vir sy gesin en alle verantwoordelikhede wat daarmee gepaard gaan, word deur Haeseler (1996:275-281) bevestig. In die studie van Mancus (1992:109-128) word aangedui dat manlike opvoeders as

rolmodelle 'n groot invloed uitoefen op veral seuns se gedrag en vordering. Die positiewe manlike opvoeder wat 'n hoë mate van werksbevreëding beleef, sal dus noodwendig ook 'n positiewe rolmodel met positiewe lewenswaardes vir sy leerders wees. Die teenoorgestelde sal ongelukkig ook waar wees.

Beaty (1995:873-880) wys daarop dat swak interpersoonlike verhoudings veral by seuns voorkom waar die vaderfiguur afwesig is. Herb en Willoughby (1998:44-49) wys ook daarop dat die betrokkenheid van die vader by sy gesin uiters belangrik is vir die ontwikkeling van die kinders. Hulle bevind ook dat die akademiese prestasie van die kinders beïnvloed word deur die rol wat die vader binne die gesin vervul. Die hedendaagse vader behoort dus te besef dat sy rol binne sy gesin as vader van sy kinders uiters belangrik is en dat hy die verantwoordelikhede en pligte as vader nougeset moet nakom. Hierdie besef en realiteit kan die beleving van intra-rolkonflik tot gevolg hê.

Loscocco (1997:204-226) toon in haar studie aan dat die gesin 'n groot invloed uitoefen op die werk van die beroepsvrou en dat die werksomstandighede van die man weer 'n groot invloed uitoefen op sy rol as vader binne sy gesin.

Steyn (2000:32-34) bewys dat 'n verandering in die tradisionele siening van die samelewing plaasvind. Hierdie verandering impliseer dat die vrou nie alleen verantwoordelik is vir die opvoeding en versorging van die kinders nie, maar dat die man en die vrou in 'n vennootskap staan binne die gesin.

Daar kan geredeneer word dat die hedendaagse verskuiwing van rolle en die beklemtoning van die vader se rol binne die gesin rolkonflik by hom kan meebring. Tradisioneel is mans nie beskou as versorgers van die gesin nie, maar tans is mans genoodsaak om ook hierdie rol te vervul. Knudson en Mahoney (1999:325-340) het selfs weens die intensiteit van die rolverandering strategieë ontwikkel om individue wat moontlik rolkonflik ervaar, in terapeutiese sessies by te staan.

Volgens Mosoge (2004) word die swart man se rol binne die gesin volgens tradisionele en kulturele oorwegings nie as belangrik beskou nie. Laasgenoemde sienswyse beklemtoon eerder die man se verantwoordelikheid as broodwinner en

nie as fisiese versorger van die gesin nie. Die hedendaagse veranderde siening rakende die rol van die vader plaas druk op die man wat hierdie tradisionele sienswyse huldig en kan intra-rolkonflik by hom tot gevolg hê.

Bogenoemde navorsing toon aan dat die tradisionele sienswyse van die vader se rol binne sy gesin heelwat verandering ondergaan het en dat die nuwe sienswyse 'n meer gelyke verdeling van verantwoordelikhede tussen die vader en die moeder tot gevolg het. Hierdie gelyke verdeling van verantwoordelikhede aan die een kant en die sienswyse dat die vader slegs broodwinner en dissiplineerder aan die ander kant is, het botsende gevolge wat aanleiding kan gee tot die beleving van intra-rolkonflik.

Uit die voorafgaande blyk dit dat die volgende faktore aanleiding gee tot die beleving van intra-rolkonflik by die getroude manlike opvoeder:

- Die rol van die man as rolmodel en versorger van sy gesin
- Die betrokkenheid van die man by sy gesin
- Die teenwoordigheid en betrokkenheid van die man binne sy gesin
- Die verdeling van verantwoordelikheid tussen man en vrou

Die mate waarin intra-rolkonflik deur die getroude manlike opvoeder binne sy rol as vader beleef word, sal empiries in Hoofstuk 4 bepaal word.

Die ervaring van intra-rolkonflik binne die rol as eggenoot en gesinshoof word vervolgens bespreek.

3.3.1.2 Intra-rolkonflik binne die rol as eggenoot en gesinshoof

Verwoerd (1996:83-93) wys daarop dat, net soos die getroude man rolkonflik as vader van sy kinders ervaar, hy as eggenoot ook rolkonflik ervaar. Die man ervaar homself as broodwinner van die gesin aan die een kant, en aan die ander kant word dit van hom verwag om as liefdevolle eggenoot op te tree. Werksdruk en 'n vinnige lewenstempo laat vir die man soms min ruimte om liefdevol op te tree.

Bogenoemde outeur wys ook daarop dat mans soms die rol as gesinshoof sien as dat hy dominerend moet optree. Hulle ken hierdie rol aan hulleself toe as gevolg van die feit dat hulle as broodwinner van die gesin gesien word. Laasgenoemde outeur wys daarop dat hierdie dominerende rol deur die samelewing ondersteun word en dat die getroude man as't ware in hierdie dominerende rol ingeforseer word. Volgens 'n mededeling van Mosoge (2004) word die belangrikheid van die man as broodwinner en hoof van sy gesin volgens tradisionele en kulturele oorwegings by veral die swart gemeenskap beklemtoon en sy direkte betrokkenheid by die gesin ietwat op die agtergrond gestel. Die realiteit is egter dat die hedendaagse gesinshoof sy rol op 'n gelyke verantwoordelikheid met sy eggenote vervul. Uit bogenoemde kan geredeneer word dat hierdie twee sienswyses, naamlik dominerende gesinshoof aan die een kant en gelyke aanvaarding saam met sy vrou van verantwoordelikheid vir sy gesin aan die ander kant, die beleving van intra-rolkonflik by die getroude man as hoof van sy gesin tot gevolg het.

Haj-Yahia (1997:530-545) bevind dat die tradisionele sienswyse van die man as dominerende gesinshoof tot gesinsgeweld kan lei en dat manlike dominansie 'n negatiewe invloed op die huwelik uitoefen.

Die samelewing sien soms die getroude man in 'n dominerende rol, terwyl die hedendaagse realiteit die teendeel bewys. Hierdie teenpole kan 'n oorsaak wees van die beleving van intra-rolkonflik by die getroude man as gesinshoof.

Uit die voorafgaande blyk dit eweneens dat die volgende faktore binne die rol van die getroude manlike opvoeder as eggenoot en gesinshoof aanleiding gee tot die beleving van intra-rolkonflik:

- Die gelyktydige rolvervulling as broodwinner en liefdevolle eggenoot
- Werksdruk
- 'n Vinnige lewenstempo

Die mate waarin intra-rolkonflik by die getroude manlike opvoeder binne sy rol as eggenoot en gesinshoof beleef word, sal in Hoofstuk 4 empiries bepaal word.

3.3.1.3 Gevolgtrekking

In bostaande bespreking is aangetoon dat die getroude man rolkonflik binne sy gesin beleef. Die diverse rolle wat hy moet vervul, die tradisionele rolverwagting van die samelewing en dié van sy gesin is faktore wat bydra tot die belewing van intra-rolkonflik. Tradisionele sienswyses aan die een kant en die hedendaagse realiteit van die rol van die man as vader, eggenoot en gesinshoof aan die ander kant bring botsende effekte by die rolbelewing en rolbesetting van die getroude man mee. Laasgenoemde tendens is 'n direkte oorsaak van die belewing van intra-rolkonflik by die vader, eggenoot en gesinshoof as rolmodel.

In die volgende gedeelte word faktore bespreek wat aanleiding gee tot intra-rolkonflik by getroude manlike opvoeders binne hul professie.

3.3.2 Faktore wat aanleiding gee tot intra-rolkonflik by die getroude manlike opvoeder binne sy professie

3.3.2.1 Diskriminasie teen geslag as oorsaak van intra-rolkonflik

Ingevolge artikel 1 (b) van die Suid-Afrikaanse Grondwet (1996) is diskriminasie ten opsigte van geslag nie versoenbaar met die wet nie. Tog word ondervind dat dit tans die tendens is dat dames in sekere poste 'n sterk aanbeveling is (North West, 2001). Wetgewing rugsteun die feit dat diskriminerende faktore van die verlede ten opsigte van geslag uitgewis moet word (North West, 2002).

Sangster (1990:12-13) het bevind dat mans oor 'n besonder effektiewe aanpasbaarheidsvermoë beskik. Mans wat take verrig wat tradisioneel as die werk van 'n vrou beskou is, pas hulle baie goed daarby aan sonder om manlike waardes prys te gee.

Dit is egter ook 'n feit dat die tradisionele sienswyse van die samelewing wat die man as gesagsdraer gesien het, waardes openbaar wat lynreg teenoor die sogenaamde "New man"-sienswyse staan, wat op sy beurt die man in 'n baie

"sagter" rol plaas (Lemon, 1992:5-20). Uit die voorafgaande kan afgelei word dat die beleving van intra-rolkonflik 'n onafwendbare realiteit is.

'n Verdere rede vir rolkonflik is die wyse waarop vroulike opvoeders in hul posisie as professionele persone optree. Mans kritiseer die empatiese en sensitiewe optrede van die vrou (Shum & Cheng, 1997:167). Die sienswyse van die man oor hoe die vrou binne haar beroep moet optree, verskil dus van die realiteit en hierdie twee openerende sienswyses kan 'n oorsaak wees van die beleving van intra-rolkonflik by beide geslagte.

Uit bogenoemde blyk dit dat die rol van die man binne sy professie aansienlik verander het en dat hy die kollig ten opsigte van outoriteit en werk met die kompeterende en bevoegde dame moet deel. Sosiale norme en waardes en tradisionele sienswyses aan die een kant en die veranderde rol van die manlike opvoeder binne sy professie aan die ander kant plaas druk op die man en kan intra-rolkonflik tot gevolg hê.

Uit bogenoemde navorsing blyk dit dat rolkonflik wel by getroude manlike opvoeders bestaan en dat die verdeling van mag wel aanleiding daartoe gee. Uit die literatuur word bevind dat laasgenoemde feit nie die ondergang van die manlike opvoeder beteken nie, maar dat hy aanpasbaar is in nuwe omstandighede.

Dit blyk dus dat die volgende faktore aanleiding gee tot die beleving van intra-rolkonflik by die getroude manlike opvoeder binne sy rol as manlike opvoeder:

- Die voorkeur van geslagte by die aanstelling in sekere poste
- Regstellende aksie ten einde diskriminerende faktore in die verlede te minimaliseer
- Die sienswyse van die man ten opsigte van die professionele optrede van die vrou

Die mate waarin intra-rolkonflik as oorsaak van diskriminasie teen geslag by die getroude manlike opvoeder beleef word, sal empiries in Hoofstuk 4 bepaal word.

Rolverwarring as oorsaak van intra-rolkonflik word vervolgens bespreek.

3.3.2.2 Rolverwarring as oorsaak van intra-rolkonflik

Rolverwarring by 'n opvoeder ontstaan wanneer onduidelike en vae riglyne neergelê word ten opsigte van die verwagte rol wat hy moet vervul. Die onsekerheid van 'n opvoeder ten opsigte van wat van hom verwag word en die afname in sy werkslewering kan voorkom word deur duidelike riglyne en rolverwagtings aan hom te stel (Jackson & Schuler, 2000:37). Die individu wat duidelike riglyne vir die uitvoer van sy werk benodig en 'n sukses daarvan wil maak, beleef intense intra-rolkonflik wanneer hy rolverwarring beleef (O'Driscoll & Beehr, 2000:151-159). Bogenoemde siening word ook deur Conley en Woosley (2000:183) ondersteun en hulle wys daarop dat rolverwarring aanleiding gee tot oneffektiewe werkverrigting.

Persone wat dubbelsinnige opdragte binne hul rol as opvoeders ervaar, beleef rolverwarring (Owens, 1991:64). Hoe groter die rolverwarring en hoe onduideliker die opdragte met hul verwagte uitkomst, hoe groter die rolkonflik (Jones, 1993:136-137). Laasgenoemde outeur wys ook daarop dat dubbelsinnigheid van rolle aanleiding gee tot stres en verlaagde werksbevrediging en intra-rolkonflik tot gevolg het.

Volgens die navorsing van Schwab *et al.* (1990:589) word die dubbelsinnigheid van 'n rol weerspieël in die gebrek aan begrip en sekerheid by die opvoeder oor die hoeveelheid gesag waaroor hy in die skool beskik. Die mate van duidelikheid van beleid ten opsigte van verwagte optrede deur die opvoeder is ook 'n belangrike aspek wat rolverwarring óf kan uitskakel óf kan versterk.

Rolverwarring impliseer ook dat die persoon te min inligting ontvang ten opsigte van wat van hom verwag word. Dit bring mee dat 'n swak skakel ontstaan tussen die vermoë om goed te presteer en om voorsiening te maak vir gebeure wat toevallig opduik en uitkomst benadeel (Jackson & Schuler, 2000:37).

Uit die voorafgaande kan die volgende faktore geïdentifiseer word wat aanleiding gee tot die belewing van intra-rolkonflik by die getroude manlike opvoeder:

- Die belewing van onduidelike opdragte binne die man se rol as opvoeder
- Die begrip van die man ten opsigte van die grense van sy gesag waaroor hy beskik
- Voldoende leiding en duidelikheid van riglyne
- Voldoende inligting ten opsigte van wat van die man verwag word

Die mate waarin intra-rolkonflik as oorsaak van die belewing van rolverwarring by die getroude manlike opvoeder ervaar word, sal empiries in Hoofstuk 4 bepaal word.

Min werksbevreëdiging kan moontlik ook aanleiding gee tot die belewing van intra-rolkonflik wat vervolgens aandag geniet.

3.3.2.3 Min werksbevreëdiging as oorsaak van intra-rolkonflik

Zeitz (1990:420) het bevind dat hoe hoër die rangorde van die pos wat 'n persoon beklee, hoe hoër die werksbevreëdiging en hoe minder die rolkonflik wat hy beleef. Laasgenoemde feit impliseer dat die hoof en sy bestuurspan seker moet maak daarvan dat die opvoeders in gepaste posisies met gepaste verantwoordelikhede geplaas word en dat hulle gepaste uitdagings stel ten einde te verseker dat die opvoeders werksbevreëdiging sal ervaar en hulle sodoende die belewing van intra-rolkonflik daardeur sal beperk.

Erasmus (1998:26) bevind dat individue 'n hoë mate van werksbevreëdiging beleef wanneer hulle hul werk interessant vind, erkenning geniet vir dit wat hulle doen en geleentheid kry om hul vaardighede te ontwikkel. Die bestuurspan van 'n skool behoort hierdie waardevolle feite as 'n prioriteit te beskou.

Opvoeders wat in hul persoonlike lewe buite die skool geluk en harmonie beleef, is ook individue wat dieselfde geluk en harmonie binne die skool beleef en feitlik geen rolkonflik ervaar nie (Judge & Watanabe, 1993:945). Die belangrikheid van

'n positiewe gesindheid by die manlike opvoeder teenoor sy werksituasie en pligte wat hy moet nakom, kan nie genoeg benadruk word nie. Dit kring onder andere ook uit na sy leerders. Werksbevreëdiging bring mee dat die opvoeder hierdie positiewe gevoel beleef en dat sy produktiwiteit daarvan getuig (Van der Westhuizen & Du Toit, 1994:145).

Smith (1995:261-282) bevind in sy navorsing dat druk binne die individu se werksomstandighede en werkoorslading aanleiding gee tot werkstres. Werkstres kan weer op sy beurt aanleiding gee tot die beleving van intra-rolkonflik.

Uit bogenoemde navorsing kan aanvaar word dat die manlike opvoeder se negatiewe beleving van sy werkplek, te veel druk, werkoorslading, min of geen erkenning nie, persoonlike negatiewe faktore buite die skool en onvervulde werksbeleving aanleiding gee tot die ervaring van min werksbevreëdiging en intra-rolkonflik tot gevolg het. Daar is ook bevind dat die manlike opvoeder 'n groot taak moet vervul as rolmodel vir sy leerders en veral vir seuns. Dit is dus belangrik dat 'n skool oor 'n gelukkige en ontspande personeelkorps moet beskik ten einde effektiewe onderwys te verseker.

Uit bogenoemde blyk dit dat die man intra-rolkonflik beleef ten opsigte van die volgende faktore:

- Die posvlak wat bekleë word
- Die interessantheid en uitdagings van die werk wat die man moet verrig
- Die erkenning wat die man ontvang vir die werk wat hy verrig
- Die geleentheid om sy vaardighede te ontwikkel ten einde sy werk beter te verrig
- Die beleving van sy werk as vervullend
- Die belading van die man se pligstaats as opvoeder

Die mate waarin werksbevreëdiging as oorsaak van intra-rolkonflik by die getroude manlike opvoeder ervaar word, sal empiries in Hoofstuk 4 bepaal word.

In die volgende gedeelte word aandag geskenk aan die organisasieklimaat as moontlike oorsaak van die beleving van intra-rolkonflik.

3.3.2.4 Die organisasieklimaat as oorsaak van intra-rolkonflik

Mentz (2002:146-169) wys daarop dat 'n bepaalde organisasieklimaat geskep word deur die persepsie en beleving van die opvoeders van veral die bestuursaspekte van 'n skool. 'n Gesonde organisasieklimaat is dus afhanklik van die persepsie en beleving van die opvoeder van die gehalte van sy werkslewe en is die resultaat van 'n bepaalde bestuursituasie. Volgens die definisie van intra-rolkonflik word hierdie konflik ervaar weens die feit dat die individu persoonlike waardes moet prysgee om 'n spesifieke werk te verrig (sien paragraaf 3.2.2). Persoonlike waardes sluit onder meer in dat die opvoeder waarde daaraan heg om sy werk in 'n positiewe organisasieklimaat te verrig (Mentz, 2002: 146-169). Die rolspelers wat die organisasieklimaat van die skool bepaal, is die hoof en sy bestuurspan, die opvoeders, die leerders en die ouergemeenskap. Mentz (2002:146-169) bevind dat die "oop klimaat" die ideale organisasieklimaat skep waarin 'n gesindheid van oopheid tussen die bestuurspan, personeel en die leerders beleef word. Volgens die Ubuntu-beginsel beleef die mens harmonie wanneer daar gelykheid, vrede, samewerking en regverdigheid vir almal binne 'n gemeenskap heers. Hierdie beginsel ondersteun dus nie die beginsel van outokratiese bestuurstyle nie (Mpofu, 2002:9-39). Die beleving van rolkonflik sal in 'n outokratiese milieu dus 'n uitvloeisel wees by rassegroepe wat die Ubuntu-beginsel aanvaar. 'n Hoë personeelmoreel word gehandhaaf en sowel die personeel as die leerders is gemotiveerd om probleme die hoof te bied. Dit volg logieserwys dat die beleving van intra-rolkonflik binne laasgenoemde organisasieklimaat gering sal wees.

Die vraag ontstaan dus nou oor hoe 'n mens 'n bepaalde organisasieklimaat by 'n skool kan bepaal. Hoy *et al.* (1991:154-178) vind dat die sogenaamde "Organizational Climate Description Questionnaire for Elementary schools" (OCDQ-RE) in 1986 ontwerp is. Hierdie vraelys bestaan uit twee-en-veertig vrae en ses subfaktore. Die ses subfaktore is verdeel in twee hoofkategorieë wat die gedrag of optrede van die hoof en die personeel vasstel. Hierdie vraelys is

aanvanklik ontwerp om aan die vereistes van die primêre skool te voldoen. In 1987 is die vraelys hersien om ook aan die vereistes van die sekondêre skool te voldoen en staan sederdien bekend as die "Organizational Climate Description Questionnaire for Secondary Schools" (OCDQ-RS). Die twee vraelyste toon wel sekere ooreenkomste en die bevindinge is in 'n mate van toepassing op beide primêre skole en sekondêre skole (Mentz, 2002:159). Aangesien die studiepulasie van hierdie studie uit getroude manlike opvoeders in die primêre skool bestaan, is die bevindinge en aanbevelings van die QCDQ-RE gebruik ten einde te bepaal watter faktore in 'n bepaalde organisasieklimaat bydra tot die **belewings** van intra-rolkonflik by die getroude manlike opvoeder (sien empiriese studie in Hoofstuk 4).

Hoy *et al.* (1991:155) verwys ook na die twee dimensies of hoofkategorieë van bogenoemde vraelyste en wys daarop dat die optrede van die hoof sowel as die optrede van die personeel 'n direkte invloed uitoefen op die organisasieklimaat van 'n skool. Aan hierdie twee dimensies word vervolgens aandag gegee:

Optrede of gedrag van die hoof

Ondersteunende gedrag

Hoy *et al.* (1991:156) dui aan dat hierdie aspek gekenmerk word aan die pogings van die hoof om die personeel te motiveer deur konstruktiewe leiding te gee. Die hoof tree hulpvaardig op en is gemoeid met die persoonlike en professionele welsyn van die opvoeder. Ondersteunende gedrag behels dus dat ondersteuning op sosiale sowel as professionele vlak gebied moet word. Die hoof luister en is ontvanklik vir voorstelle van die personeel. Hierdie hoof se gedrag word gekenmerk aan gereelde aanprysing en daaraan om erkenning te gee aan personeel wat dit verdien. Hy of sy respekteer die professionele bevoegdheid van elke opvoeder.

Mentz (2002:171) beweer dat die volgende eienskappe van die hoof aanleiding gee tot 'n "ongesonde" organisasieklimaat:

- Die hoof tree oneffektief op.
- Die hoof verskaf min leiding, struktuur, aanmoediging en ondersteuning.

Dit is veral die laaste van bogenoemde twee eienskappe van die hoof wat bydra tot opvoeders se beleving van intra-rolkonflik. O'Drissol en Beehr (2000:151-159) bevind dat die individu wat afhanklik is van duidelike riglyne en leiding, rolkonflik ervaar wanneer hierdie bestuursvaardigheid by leiers ontbreek. Glasser (2000:28-37) wys daarop dat effektiewe leidinggewing nie verwar moet word met die sogenaamde "baas-bestuurstyl" nie. Laasgenoemde bestuurstyl verskaf leiding vanuit 'n oogpunt dat die "baas" voorskryf en dat daar nie na ander geluister word nie. Laasgenoemde outeur stel voor dat effektiewe leiding afhanklik is van 'n openheid in gesprekvoering tussen bestuurder en volgelinge.

Destruktiwe kritiek kan geminimaliseer word deur die volgende beginsels toe te pas (Deming, 2000:26-27):

- verminder inspeksie en konsentreer op die kwaliteit van die eindresultaat
- implementeer indiensopleiding
- leiers moet oor die algemeen toesig hou
- implementeer programme rakende rolverbetering

Glasser (2000:29) bewys dat die persepsie bestaan dat kritiek en straf gewoonlik met mekaar geassosieer word. Die beginsel van Deming (2000:26-27) soos hierbo bepaal kan beter geassosieer word met konstruktiewe kritiek.

Daar bestaan 'n verband tussen persoonlike welsyn/behoefes en die effektiewe bestaan van 'n organisasie.

Die volgende paar beginsels word aangedui (Bolman & Deal, 2000:59-64):

- 'n Organisasie bestaan om in die menslike behoeftes te voorsien.
- 'n Organisasie en die mens benodig mekaar.
- Wanneer die band tussen 'n organisasie en die mens verswak, ly beide partye daaronder.
- Wanneer 'n sterk band tussen 'n organisasie en sy mense bestaan, word beide partye daardeur bevoordeel.

Uit hierdie outeurs se bevinding kan afgelei word dat die hoof wat nie sy personeel se behoeftes en hul persoonlike welsyn in ag neem nie, die skool as organisasie op 'n ramp laat afstuur en meebring dat die beleving van intra-rolkonflik 'n onvermydelike realiteit is. Die bestuurder wat 'n balans handhaaf tussen taak- en mensgeoriënteerdheid sal ook die persoonlike welsyn van die opvoeder in ag neem ten einde 'n gesonde organisasieklimaat daardeur te bewerkstellig (Van der Westhuizen, 1996:104-106).

Hoy *et al.* (1991:85-106) wys daarop dat in die navorsings-resultate van die sogenaamde "Organizational Health Inventory for Elementary school" (OHI) bevind is dat 'n gesonde organisasieklimaat by skole bestaan waarin die hoof die welsyn van sy opvoeders in ag neem. Binne so 'n organisasieklimaat sal die beleving van intra-rolkonflik tot die minimum beperk wees.

Theunissen en Calitz (1994:100-116) het bevind dat personeel 'n positiewe belewenis van die skool as organisasie het in die geval waar die hoof die nodige erkenning gee aan goeie werk. Dinham *et al.* (1995:36-58) het ook bevind dat selfs deur erkenning in die maatskappy aan belanghebbendes te gee van groot waarde is vir daardie belanghebbendes en vir die skep van 'n gesonder organisasieklimaat. Gonder en Hymes (1994:23-38) redeneer dat die effektiewe hoof goeie resultate van personeel stimuleer deur erkenning aan hulle te gee.

Volgens Murphy (2000:114-124) ondervind heelwat leiers 'n probleem daarmee om as goeie luisteraars op te tree. Goeie luistervaardighede behels om die perspektief, visie en veronderstellings van die woordvoerder te identifiseer en te begryp. Murphy (2000:122) bewys eerstens dat mense frustrasie beleef wanneer daar nie na hulle geluister word nie en tweedens wanneer die luisteraar nie die korrekte persepsie van wat oorgedra is, kry nie. Laasgenoemde outeur bevind dat die gevolg van swak luistervaardighede 'n werknemer is wat teleurgesteld, gefrustreerd en kwaad is. Hierdie outeur wys verder daarop dat, om die visie van ander te deel, veral by besluitneming in beleidsaspekte, die gevoel geskep word dat almal in die organisasie belangrik is en dat na almal se voorstelle geluister word. Pashiardis (2000:224-237) vind dat effektiewe kommunikasie, wat luistervaardighede insluit, binne 'n skool as organisasie in die skep van 'n gunstige

organisasieklimaat belangrik is. Dinham *et al.* (1995:36-58) bevind ook in hul navorsing dat die hoof se effektiewe kommunikasievaardighede baie belangrik is vir die skep van 'n organisasieklimaat waarbinne die personeel ervaar dat daar na hulle geluister is en hulle voorstelle in aanmerking geneem is wanneer beleidsaspekte onder die loep geneem word.

Volgens Pashiardis (2000:224-237) is dit kenmerkend van 'n gesonder organisasieklimaat dat personeel die beleid, regulasies en reëls van die skool duidelik begryp. Die hoof se verduideliking van bogenoemde aspekte word duidelik begryp en die personeel voel dan dat hulle deel in die besluite wat geneem is. Theunissen en Calitz (1994:100-116) bevind ook dat, wanneer die hoof duidelik verstaanbare en relevante doelwitte stel, die personeel 'n positiewe organisasieklimaat beleef. Gonder en Hymes (1994:27) skryf in hul artikel dat duidelike begrip van verwagte uitkomst in 'n gesonde organisasieklimaat uiters noodsaaklik is. Die hoof moet direk betrokke wees by die verduideliking van verwagte uitkomst.

Uit bogenoemde bespreking kan afgelei word dat die beleving van intra-rolkonflik grootliks afhang van die soort bestuurstyl wat in die skool as organisasie toegepas word. Die ondersteunende bestuurstyl van die hoof sal die beleving van intra-rolkonflik tot die minimum beperk. Wanneer persoonlike waardes prysgegee moet word om aan te pas by en te voldoen aan 'n spesifieke bestuurstyl, is die beleving van intra-rolkonflik onvermydelik.

Uit die literatuur is die volgende faktore geïdentifiseer wat aanleiding tot die beleving van intra-rolkonflik by die getroude manlike opvoeder gee:

- Geen leiding van die hoof aan opvoeders nie.
- Die hoof pas destruktiewe kritiek toe.
- Die hoof neem nie die persoonlike welsyn van die personeel in ag nie.
- Die hoof komplimenteer nie die personeel nie en gee nie erkenning aan goeie werk nie.
- Die hoof luister nie na voorstelle nie.
- Dit is moeilik om die hoof se opdragte en riglyne te begryp.

Direktiewe gedrag

Hoy *et al.* (1991:155-156) bevind dat direktiewe gedrag van die hoof gekenmerk word aan sy direkte betrokkenheid, kontrole en toesig oor alle aktiwiteite van die skool asook oor die werkslewering van die personeel tot in die fynste besonderhede. Bogenoemde outeurs wys daarop dat hierdie optrede van die hoof beperkend inwerk op die dienslewering van die opvoeders. Hierdie opvoeders sal huiwerig wees om te eksperimenteer en om onafhanklik op te tree. By hierdie soort optrede is daar dus geen sprake van openheid en ondersteuning deur die hoof nie. Hierdie soort gedrag is kenmerkend van 'n outokratiese bestuurstyl.

Van der Westhuizen (1996:118-119) wys daarop dat die mens nie slegs 'n produksiemasjien of slaaf van 'n organisasie is nie, maar dat 'n fyn balans tussen werkslewering, roeping en die mens as sosiale wese gehandhaaf moet word. Uit die bevindinge van laasgenoemde outeur blyk dit dat die hoof wat in so 'n mate direktief optree en geen ruimte laat vir die opvoeder vir selfverwesenliking, eksperimentering en onafhanklike optrede nie, die opvoeder gedwing word om as 'n slaaf in 'n produksielyn te word. Persoonlike waardes van die opvoeder as mens en sosiale wese moet dus prysgegee word ten einde die hoof se gedrag te akkommodeer. Die belewering van intra-rolkonflik sal dan onafwendbaar wees.

Glasser (2000:28-37) onderskei tussen twee soorte leierskapstyle, naamlik:

- die leier-bestuurderstyl
- die baas-bestuurderstyl

Volgens hierdie outeur word die "baas-bestuurderstyl" heelwat in die onderwys aangetref en dit word gekenmerk aan die volgende eienskappe:

- Die "baas" stel die standaarde en uitkomstes sonder konsultasie met die werknemers.
- Die "baas" sê gewoonlik hoe die werk gedoen moet word en gee selde voorbeelde van hoe dit gedoen moet word.
- Die "baas" voer gereelde inspeksies uit.
- Wanneer werknemers teenkantig bied, word strafmaatreëls geïmplementeer ten einde hulle te dwing om die werk volgens die "baas" se opvatting te verrig.

Uit bogenoemde beskrywing van die "baas-bestuurstyl" kan afgelei word dat hierdie bestuurder verval het in 'n outokratiese bestuurstyl waarin die waardes en menings van ander belanghebbendes nie van belang is nie. Die beleving van intra-rolkonflik sal 'n noodwendige realiteit binne so 'n bestuurstyl wees. Marsh (2000:126-134) bevind dat die hedendaagse sameleving van die hoof ver wag om sy solitêre, instruksionele rol (outokratiese leier) te vervang met 'n leierskapstyl wat gekenmerk word aan kollektiewe bedinging wat transformasie, resultaatgerigtheid en die verbetering van die onderwys ten doel het.

'n Paar eienskappe van die outokratiese leier is deur die volgende geïdentifiseer (Van der Westhuizen, 1996:190): volg sy eie wil, bepaal alleen beleid, eenrigting-kommunikasie, stel eie behoeftes as prioriteit, tree op as 'n bevelvoerder, afsydig, krities en dominerend. Die beleving van intra-rolkonflik is onafwendbaar in die geval van 'n leierskapstyl soos hierbo beskryf.

Gonder en Hymes (1994:24) dui aan dat daar 'n groot verskeidenheid faktore bestaan wat die organisasieklimaat nadelig kan beïnvloed. Die gebruik van leerders se resultate om personeel te evalueer en te monitor plaas spanning en onnodige druk op personeel. Hierdie resultate behoort eerder aangewend te word om die skool in sy geheel te verbeter as om die persepsie by personeel te skep dat hul resultate gebruik word om hulle te monitor. Glasser (2000:33) wys daarop dat die effektiewe leier sy werknemers sal aanmoedig om gesprek te voer oor die kwaliteit van hul werk. Hy moedig dit aan dat werknemers self die kwaliteit van hul werk sal evalueer met inagneming dat hulle bewus is daarvan dat hul leier weet dat hulle in staat is om werk van 'n hoër gehalte te lewer. Die leier tree op as fasiliteerder en voorsien die nodige hulpmiddels om verlangde uitkomst van 'n hoër kwaliteit te lewer. Die teenoorgestelde van die vorige aanbevelings van Glasser (2000:33) kom voor wanneer die "baas-leier" die personeel tot in die fynste detail inspekteer en evalueer en dan aanbevelings op 'n outokratiese wyse maak. Van der Westhuizen (1996:217) wys daarop dat selfkontrole die beste wyse is vir effektiewe beheeruitoefening. Dieselfde outeur wys ook daarop dat beheeruitoefening buigsaam moet wees en by die aard en behoefte van die aktiwiteite wat gekontroleer word, moet kan aanpas. Deming (2000:26-27) dui aan dat daar nie op 'n inspeksiestelsel staatgemaak moet word ten einde kwaliteit te

verseker nie, maar eerder op meganismes wat binne die produk self ingestel moet word (i.c. leierskapstyl).

Uit bogenoemde literatuur word die volgende faktore geïdentifiseer wat aanleiding gee tot die bewewing van intra-rolkonflik by die getroude manlike opvoeder:

- Die hoof volg 'n outokratiese bestuurstyl.
- Die hoof kontroleer alle aktiwiteite van die skool en die personeel tot in die fynste besonderhede.
- Min ruimte word geskep vir selfverwesenliking, eksperimentering en onafhanklike optrede.

Beperkende gedrag

Hoy *et al.* (1991:155-156) het bevind dat die beperkende gedrag van die hoof die opvoeder verhoed om sy pligte as opvoeder en fasiliteerder na te kom. Kenmerkend van hierdie gedrag is dat die opvoeder oorlaai word met papierwerk, insakeeling by komitees en 'n verskeidenheid ander soortgelyke opdragte wat uiteindelik die opvoeder verhoed om sy pligte as professionele opvoeder na te kom.

Deming (2000:27) bevind dat enige struikelblokke uit die weg geruim moet word wat verhoedend inwerk op die reg van die werker om trots te wees op sy werk. Daar kan geredeneer word dat onder andere roetineake, komiteewerk en onnodige papierwerk beperkend inwerk op die effektiewe funksionering van die opvoeder as professionele persoon. Theunissen en Calitz (1994:100-116) wys daarop dat die skoolhoof se bestuurstyl nie gekenmerk moet word aan 'n klomp rompslomp nie. Roetineake, komiteewerk en papierwerk kan maklik deur die personeel as rompslomp ervaar word.

Uit die voorafgaande literatuur is die volgende faktor geïdentifiseer wat aanleiding gee tot die bewewing van intra-rolkonflik by die getroude manlike opvoeder: rompslomp-aktiwiteite soos roetineake, komiteewerk en onnodige papierwerk.

Optrede of gedrag van die opvoeder

Verbonde gedrag

Opvoeders wat verbonde gedrag openbaar, weerspieël 'n gesonde moreel by die skool, hulle is trots op hulle skool, hulle geniet dit om met hul kollegas saam te werk en ondersteun mekaar graag (Hoy *et al.*, 1991:155-156). Hierdie opvoeders is nie slegs gemoeid met die sukses van hul kollegas nie, maar ook met die sukses van hul leerders. Hulle is vriendelik teenoor kollegas en leerders, handhaaf 'n vertrouensverhouding met mekaar en met leerders en is optimisties oor die vermoëns van hul kollegas en hul leerders. Opvoeders wat die teenoorgestelde optredes openbaar, sal 'n negatiewe beleving hê van die skool se klimaat (Gonder & Hymes, 1994:24-25). Hierdie negatiewe klimaat sal direk verband hou met die beleving van intra-rolkonflik.

'n Werknemer beleef 'n hoë mate van werksbevrediging wanneer die volgende faktore in 'n organisasie voorkom (slegs enkele faktore word uitgesonder wat van toepassing is op 'n gedragswyse wat gekenmerk word aan die verbondenheid aan mekaar) (Mentz, 2002:148-150):

- deelname aan die organisasie se struktuur,
- deelname in die proses van besluitneming,
- erkenning aan sosiale aspekte binne die werksmilieu,
- oop kommunikasiekanale,
- balans tussen werk- en familielewe,
- kontak tussen die organisasie se bestuur en die algemene werknemers.

Ter aansluiting by bogenoemde faktore wat kenmerkend is van personeel wat oor 'n verbonde gedragspatroon beskik, wys Mentz (2002:158-159) daarop dat George Steyn in 1963 met die sogenaamde "Organisational Climate Index" (OCI) bevind het, dat om onderlinge erkenning te gee en te ontvang, onderlinge respek en aanvaarding tot gevolg het. Die verbondenheid aan mekaar lewer 'n bydrae tot die positiewe beleving van die skool se organisasieklimaat, en die beleving van intra-rolkonflik word daardeur geminimaliseer.

Gonder en Hymes (1994:32-34) bevind in hul navorsing dat opvoeders wat 'n positiewe organisasieklimaat beleef, mekaar gereeld ondersteun in projekte wat hulle aanpak.

Bogenoemde navorsers het ook gevind dat personeel in 'n skool wat effektief funksioneer en oor 'n gesonde organisasieklimaat beskik, graag eksperimenteer om daardeur hul onderrigvaardighede te verbeter. Hulle word dan daarvoor beloon en nie daaroor gekritiseer wanneer hulle nie sukses daarmee bereik nie. Daar word dus nie gefokus op tekortkominge nie, maar eerder op sterkpunte en hulle word nie gekritiseer oor onsuksesvolle pogings nie, maar eerder ondersteun.

In die studie van Doyle en Wells (2000:32-41) word aangetoon dat opvoeders werkstevredenheid ervaar wanneer hulle betrokke is by die bestuur en besluitneming van die skool. Laasgenoemde bevinding word ondersteun deur die studie van Pashiardis (2000:224-237) wat ook bevind het dat oop kommunikasiekanale aanleiding gee tot positiewe deelname aan besluitnemingsprosesse. Pashiardis (2000:225) wys ook daarop dat dit wenslik is om 'n professionele werkklimaat te skep ten einde die opvoeder soos 'n professionele persoon te laat voel en 'n gevoel van professionele aanvaarding in die gemeenskap te bewerkstellig. In ag genome hierdie outeur se bevindinge, kan met sekerheid geredeneer word dat die opvoeder wie se menings in besluitnemingsprosesse geken en gereflekteer word en die opvoeder wat oor 'n professionele status beskik, ook derhalwe in trotse opvoeder van sy skool sal wees. Die trotse opvoeder wat sy werk as bevredigend en vervullend beleef, sal ook 'n opvoeder wees wat die minimum intra-rolkonflik beleef.

Uit die voorafgaande bespreking is dit duidelik dat, as genoemde faktore nie voorkom nie, dit aanleiding kan gee tot die beleving van intra-rolkonflik by die getroude manlike opvoeder.

Faktore soos die volgende sal dus intra-rolkonflik by die getroude manlike opvoeder meebring:

- Opvoeders ondersteun nie mekaar nie.
- Opvoeders aanvaar nie mekaar se tekortkominge nie en sal mekaar kritiseer.

- Opvoeders is nie trots op hul skool nie.

Vertrouensgedrag

Volgens Hoy *et al.* (1991:155-156) heers 'n sterk gevoel van onderlinge vertroue tussen hierdie groepering van opvoeders wat vertrouensgedrag openbaar. Die personeel ken en verstaan mekaar goed en verkeer soms op sosiale vlak met mekaar. Basson *et al.* (1996:656) bevind in hulle studie dat, in 'n oop organisasieklimaat, 'n gesindheid van openheid tussen personeel en leerders ontstaan. In 'n skool wat oor 'n sterk en gesonde organisasieklimaat beskik, word die volgende kenmerke van sy opvoeders geïdentifiseer (Basson *et al.*, 1996:656):

- Personeel werk in groepe saam aan 'n gemeenskaplike doel en ondersteun mekaar.
- Die gemeenskap en leiers stel hulle vertroue in die bevoegdheid van die opvoeders.
- Die personeel gee om vir mekaar en wys aan mekaar dat elkeen belangrik is vir die skool.

Uit bogenoemde blyk dit dat hierdie opvoeders mekaar se sieninge respekteer en mekaar op 'n vriendskaplike basis ondersteun en ken. Doyle en Wells (1996:37) vind dat 'n skool met 'n gesonde interpersoonlike klimaat gekenmerk word aan die personeel wat op 'n vriendskaplike basis met mekaar verkeer en mekaar ondersteun. Uit bogenoemde beskrywing van die gedrag van die personeel is dit logies dat die belewing van intra-rolkonflik tot die minimum beperk sal wees. Dit is dus nie vir personeel nodig om persoonlike waardes prys te gee nie, aangesien die belewing van 'n harmonieuse en gelukkige klimaat by 'n skool dit nie vereis nie.

Uit die voorafgaande bespreking is dit duidelik dat, as genoemde faktore nie voorkom nie, dit aanleiding kan gee tot die belewing van intra-rolkonflik by die getroude manlike opvoeder.

Faktore soos die volgende sal dus intra-rolkonflik by die getroude manlike opvoeder meebring:

- Die personeel verkeer nie op 'n vriendskaplike basis met mekaar nie.

- Opvoeders gee nie sosiale ondersteuning aan mekaar nie.

Onbetrokke gedrag

Hoy *et al.* (1991:155-156) bevind dat hierdie gedrag gekenmerk word aan die onbetrokkenheid by professionele aktiwiteite en aan die feit dat die opvoeder nie doelgerig optree nie. Hierdie opvoeders is nie produktief nie, wend geen pogings aan tot spanbou nie en beskik nie oor algemene doelstellings nie. Hulle tree negatief op en kritiseer mekaar asook die skool as organisasie.

Ingevolge die gedragskode van die Suid-Afrikaanse Raad vir Opvoeders word dit van 'n opvoeder verwag om sy professionele pligte na te kom en om ander ook daarin te ondersteun, om so op te tree dat die onderwys as professie nie in dispuut geplaas word nie, om op hoogte te bly van die nuutste tendense in die professie, om die onderwys as 'n ontwikkelende professie te ondersteun en om nuwe toetreders tot die professie te ondersteun en effektief te laat inskakel. Laasgenoemde vereistes vir die professionele optrede van 'n opvoeder veronderstel dat 'n opvoeder wat binne so 'n raamwerk sy plige uitvoer, wel betrokke sal wees by die skool as organisasie en sodoende 'n positiewe bydrae sal lewer tot die skool se organisasieklimaat. Hierdie opvoeder sal sy positiewe en professionele waardes moet prysgee wanneer hy hom in 'n personeelkorps bevind wat onbetrokke gedrag openbaar. Die belewering van intra-rolkonflik sal binne so 'n organisasieklimaat onafwendbaar wees. Opvoeders wat onbetrokke gedrag teenoor hul skool en hul pligte openbaar, word gekenmerk as persone wat toelaat dat 'n minderheidsgroep die meerderheidsgroep opponeer. Hulle sal drukgroepe vorm en teenkanting bied teen persone wat nie met hulle saamstem nie en professionele vergaderings ontwrig en sodoende die vergadering as nutteloos afmaak (Hoy *et al.*, 1991:164). Dit is duidelik dat die optrede van opvoeders wat 'n onbetrokke gedrag voorstel, teenstrydig is met die professionele gedragskode wat deur die Suid-Afrikaanse Raad vir Opvoeders voorgeskryf word (Departement van Onderwys, 2002).

Gonder en Hymes (1994:32-35) wys daarop dat 'n skool wat positiewe norme uiteleef, daaraan gekenmerk word dat personeel as 'n groep saamwerk en 'n gemeenskaplike doel nastreef. Die onbetrokke minderheidsgroep of individu sal

moelik in so 'n positiewe klimaat aanpas. Daar kan geredeneer word dat die betrokke opvoeder intra-rolkonflik tussen sulke onbetrokke en negatiewe opvoeders kan beleef.

Een van die negatiewe norme wat deur Gonder en Hymes (1994:33) aangedui word, is dat 'n voorstel wat 'n entoesiastiese opvoeder maak, summier deur onbetrokke opvoeders van die hand gewys word. Hulle het ook gevind dat groepe gevorm word wat druk uitoefen op of afsydigheid toon teenoor hierdie betrokke en entoesiastiese opvoeder. 'n Tendens kan ook voorkom dat vergaderings ontwig en die insette van betrokke opvoeders afgewys word. Dieselfde outeurs wys daarop dat 'n betrokke opvoeder graag deelneem aan vergaderings waartydens gesamentlike besluite geneem word.

Uit die voorgenoemde literatuur is die volgende situasies geïdentifiseer wat bydra tot die beleving van intra-rolkonflik by die getroude manlike opvoeder:

- Wanneer die onbetrokke minderheidsgroep die besluite van die meerderheidsgroep opponeer en omverwerp;
- Wanneer onbetrokke opvoeders groepdruk uitoefen op kollegas wat nie met hulle saamstem nie; en
- Wanneer onbetrokke opvoeders vergaderings ontwig en dit as nutteloos afmaak.

Die mate waarin intra-rolkonflik deur die getroude manlike opvoeder binne sy professionele rol in 'n spesifieke organisasieklimaat beleef word, sal empiries in Hoofstuk 4 bepaal word.

3.3.2.5 Gevolgtrekking

In die voorafgaande oorsig van verbandhoudende literatuur is aangedui dat die getroude manlike opvoeder rolkonflik ervaar binne sy gesin as vader, eggenoot en gesinshoof asook buite sy gesin as opvoeder. Die gevaar is dat die opvoeder wat intra-rolkonflik ervaar, as 'n negatiewe, ongelukkige en soms aggressiewe persoon beskou word. Hierdie persoon tree as rolmodel vir ontwikkelende kinders op en kan 'n negatiewe beeld uitdra. Die psigologiese skade wat dit by kinders kan

meebring, kan nie genoeg benadruk word nie, en dit is moontlik 'n studieveld op sigself.

Die beleving van intra-rolkonflik by mans dui dus daarop dat die getroude manlike opvoeder rolkonflik binne homself ervaar as gevolg van die diverse rolle wat hy eerstens binne sy gesin moet vervul en tweedens binne sy professie as opvoeder. Hierdie beleving het 'n nadelige invloed op die algemene funksionering van die man as vader en professionele opvoeder.

In die volgende gedeelte word faktore bespreek wat aanleiding gee tot die beleving van inter-rolkonflik by getroude manlike opvoeders.

3.4 INTER-ROLKONFLIK

'n Aantal faktore is geïdentifiseer wat aanleiding kan gee tot die beleving van inter-rolkonflik by die getroude manlike opvoeder. Vervolgens word indringend aandag aan hierdie faktore geskenk.

3.4.1 Gebeure by die werk en binne die gesin as oorsaak van die beleving van inter-rolkonflik

Die man as rolmodel binne die gesin en by die werk

Een faktor wat moontlik by die manlike opvoeder en vader aanleiding kan gee tot inter-rolkonflik, is sy besef dat daar van hom verwag word om as rolmodel vir seuns op te tree binne sy rol as vader (gesin) en binne sy rol as opvoeder (werk). Eckman (2004:366-384) wys daarop dat opvoeders rolkonflik beleef wanneer 'n rolverwachting by die gesin en by die werk bestaan waaraan hulle dalk nie voldoen nie. Laasgenoemde outeur wys ook daarop dat, wanneer rolkonflik ervaar word 'n afname in die mate van die opvoeder se beleving van werkstevredenheid voorkom. Uit die navorsing van Cunningham (1998:20-22) blyk dit dat die teenwoordigheid van 'n positiewe rolspeler, soos 'n manlike opvoeder, gunstige waardes en identiteit op jong seuns oordra. Dit is egter onrusbarend dat daar ook negatiewe rolspelers optree wat ongunstige waardes en identiteit op jong ontvanklike seuns oordra. Hierdie tendens kom voor by die vader as rolmodel vir

sy kinders en by die manlike opvoeder as rolmodel vir sy leerders. Beaty (1995:873-880) bevind dat seuns probleme met hulle selfbeeld en interpersoonlike verhoudings ondervind indien die vader nie 'n prominente rol binne die gesin inneem nie. In die navorsing van Blazina (2004:151-160) word aangetoon dat dit belangrik vir jong kinders is om met hul ouers te identifiseer, maar dat dit ook belangrik is dat daar op 'n sekere tydstip geleentheid aan die kind gegee moet word om sy eie identiteit te vorm. Laasgenoemde outeur is van mening dat, indien daar negatiewe invloede binne hierdie proses van identifisering en selfidentifisering teenwoordig is, dit later tot die beleving van rolkonflik kan lei. Die plek van die man binne sy gesin en by die werk het die afgelope paar jaar drasties verander en die moontlikheid van die beleving van spanning en druk as gevolg van hierdie verandering is 'n realiteit waarmee rekening gehou moet word (Steyn, 2000:32-34). Sangster (1990:12-13) beklemtoon ook die verskeidenheid rolle wat die vader binne die gesin moet vervul. Die rol wat hy by die werk moet vervul, asook 'n meer prominente rol by die huis, plaas druk op die man, en die beleving van inter-rolkonflik is dus 'n onvermydelike realiteit. 'n Verdere rede waarom nog meer druk op die man geplaas word om 'n meer prominente rol binne die gesin in te neem, is die feit dat seuns feministiese rolle aanneem, aan breinversteurings ly, swak skoolastiese vordering toon en 'n lae selfbeeld ontwikkel wanneer vaders hul rol binne die gesin nie behoorlik vervul nie (Heaseler, 1996:275-281).

Mackler (2001:28-32) het bevind dat die man (i.c. opvoeder) nie alleen as 'n noodsaaklike rolmodel vir sy kinders moet optree nie, maar ook sy verantwoordelikhede teenoor sy vrou as eggenoot en teenoor die samelewing en werk (i.c. skool) as rolspeler nougeset moet nakom.

Die man moet 'n persoon wees wat kan voldoen aan vereistes wat sy familie en vriende aan hom stel soos om in finansiële behoeftes te voorsien, as raadgever op te tree, 'n goeie luisteraar te wees en hulpvaardig en ondersteunend op te tree (Gerstel & Gallagher, 2001:197-217).

Zamarripa *et al.* (2003:6) bevestig die feit dat mans en vroue depressie en angs beleef wanneer konflik bestaan tussen die rol wat hy by die werk as werknemer moet vervul en die rol wat hy by die huis as ouer en gesinsmens moet vervul. Die

oorsaak van hierdie rolkonflik is die druk wat op die man uitgeoefen word om beide rolle (by die werk en tuis) so effektief moontlik te vervul. In ag genome dat woorde soos beperkte tyd, gelyktydige rolvervulling en onversoembare rolle rolkonflik stimuleer, kan met redelike sekerheid aanvaar word dat genoemde tendens 'n faktor van inter-rolkonflik is. Hierdie verskeidenheid rolle wat deur die man vervul moet word, kan die belewing van inter-rolkonflik meebring. Hieruit kan afgelei word dat die vader se rol binne die gesin tans 'n veel meer prominente plek inneem as wat vroeër die geval was, en dat dit veel meer verantwoordelikhede tot gevolg het.

Uit die beskrywing van Sangster (1990:12-13) asook van Verwoerd (1996:83-93) van die hedendaagse man as rolmodel kan aanvaar word dat die sogenaamde "new man of the nineties" oor sekere eienskappe moet beskik. Hierdie eienskappe maak deel uit van die rolverwagtings wat die hedendaagse samelewing aan die man stel. Wanneer dit opmerklik is dat die man nie aan hierdie vereistes voldoen nie, is dit 'n aanduiding daarvan dat hy inter-rolkonflik ervaar ten opsigte daarvan om hulpvaardig te wees, om sy gesin te ondersteun en om sensitief op te tree.

Die man se betrokkenheid by sy gesin en by die werk

'n Tweede faktor wat aanleiding kan gee tot inter-rolkonflik by die manlike opvoeder en vader, is die feit dat sy betrokkenheid om as versorger van die kinders op te tree baie belangrik is vir die gesin (Meyerhoff, 1994:17-19). Laasgenoemde stelling beklemtoon die eise wat aan die hedendaagse man gestel word. Werksomstandighede vereis soms dat die man nie sy volle aandag aan sy gesin kan skenk nie en onbetrokkenheid is dan 'n onafwendbare realiteit. Die omgekeerde is natuurlik ook 'n realiteit, naamlik dat daar van die man verwag word om 'n meer prominente rol binne sy gesin te vervul en hy dan onbetrokke raak by sy werk. Wanneer die man (i.e. manlike opvoeders) beleef dat hy onbetrokke is by sy gesin en by die werk, het dit nie slegs negatiewe implikasies vir sy beroep en sy gesin nie, maar ook "ongesonde" implikasies vir die totale samelewing waarbinne hy hom bevind (Doyle & Wells, 1996:37). Laasgenoemde

is onrusbarend en bevestig die feit dat die beleving van inter-rolkonflik uit die weg geruim moet word.

Ondersteuning van sy gesin en kollegas

'n Derde faktor wat aanleiding kan gee tot inter-rolkonflik by die manlike opvoeder en vader, is 'n gebrek aan ondersteuning. Weiss (1990:27-32) wys daarop dat die man afhanklik is van sy gesin se ondersteuning. Die man wil sy doelwitte suksesvol bereik en daarom verwag hy van sy gesinslede dat hulle elkeen hul rol met verantwoordelikheid sal vervul om sodoende die druk op hom te verlig. So word ook deur die man verwag om ondersteuning te geniet by sy kollegas by die werk. Indien die teendeel 'n realiteit binne die gesin en by die werk is, sal die beleving van inter-rolkonflik onvermydelik wees.

Volgens Weiss (1990:27-32) kan geredeneer word dat die volgende faktore sigbaar kan wees en as bewyse daarvan kan dien dat die man nie sy gesin en kollegas se ondersteuning geniet nie: gesinslede en kollegas is nie bewus van projekte wat deur die man aangepak word nie, gee geen erkenning aan afgehandelde projekte nie, lewer geen positiewe of opbouende kritiek of raad nie en verleen geen hulp tydens projekte nie.

Uit die voorafgaande blyk dit dat sekere gebeure binne die gesin en by die werk inter-rolkonflik tot gevolg het en dat die samelewing kennis daarvan moet neem dat hierdie tendens katastrofiese gevolge vir die onderwys as professie, die gesin en die totale samelewing inhou.

Die faktore wat vervolgens uitgewys word, is uit die voorafgaande geïdentifiseer wat aanleiding kan gee tot die beleving van inter-rolkonflik by die getroude manlike opvoeder:

- Die verwagting dat die man gelyktydig as rolmodel binne en buite die huis moet optree;
- Die verantwoordelikheid van die man teenoor sy vrou as eggenoot;
- Die verantwoordelikheid van die man as vriend teenoor sy familie en vriende;

- Die beperkte tyd tot die man se beskikking om die rolle binne en buite die huis te vervul;
- Sekere eienskappe wat van die man verwag word as rolmodel: hulpvaardige, ondersteunende en sensitiewe rolspeler;
- Die man se beleving van homself as 'n onbetrokke gesinsmens as gevolg van werksomstandighede;
- Die man se beleving van homself as 'n onbetrokke werker as gevolg van gesinsverwagtinge;
- Die man se beleving daarvan dat hy nie genoegsaam deur sy gesin ondersteun word nie; en
- Die man se beleving daarvan dat hy nie genoegsaam deur sy kollegas ondersteun word nie.

Die mate waarin hierdie faktore 'n rol by die beleving van inter-rolkonflik speel, sal in Hoofstuk 4 bepaal word.

Verskillende sienswyses van die samelewing plaas heelwat druk op die man en beskou hom as 'n persoon wat alleen verantwoordelikheid moet aanvaar. Hieraan word vervolgens aandag geskenk.

3.4.2 Verskillende sienswyses ten opsigte van die man se rol binne die gesin en die samelewing as oorsaak van inter-rolkonflik

Harris *et al.* (1995:175-183) het bevind dat die sienswyse van die samelewing 'n groot invloed het op die algemene optrede van die man (i.c. getroude manlike opvoeder). Die gesin maak ook deel uit van die breë samelewing waarbinne die man sy rol as vader en eggenoot moet vervul. Die gesin se sienswyse het dus ook 'n beduidende invloed op die algemene optrede van die man. Die vraag ontstaan in welke mate hierdie persepsie deur die man aanvaar word en of dit die beleving van inter-rolkonflik by hom tot gevolg het.

In die artikel van Steyn en Botha (1998:60-61) word aangetoon dat die samelewing die volgende gedrag van mans (i.c. getroude manlike opvoeders)

verwag: mans mag nie huil nie, hulle moet altyd sterk wees, hulle moet altyd in beheer wees, sterk mans het nie ondersteuning nodig nie, mans moet altyd wenners wees en mans wat verantwoordelikhede met kollegas deel, is onbevoeg om hul rol effektief te vervul. Hierdie outeurs wys verder daarop dat dit juis laasgenoemde verwagtings is wat die samelewing stel wat meebring dat mans nie uitdrukking mag gee aan hul behoeftes en emosies nie en nie ondersteuning van kollegas, familie of vriende vra nie. As deel van die samelewing kan met reg geredeneer word dat die gesin ook hierdie rolverwagting ten opsigte van die man ondersteun. Hulle bevind ook dat mans, as gevolg van hierdie sienswyse, nie oor die vaardighede beskik om emosionele aangeleenthede te hanteer nie en soms verwyderd staan van ander. Uit bogenoemde bevindinge kan drie moontlike oorsake van inter-rolkonflik geïdentifiseer word, naamlik dat daar van mans verwag word om geen emosies te toon nie, hulle altyd in beheer moet wees en geen hulp van ander moet benodig nie. Laasgenoemde drie oorsake word vervolgens kortliks toegelig.

Mans mag geen emosies toon nie

Uit bogenoemde navorsing het dit na vore gekom dat mans oor swak of selfs geen vaardighede beskik om emosionele aangeleenthede te hanteer nie. Hierdie opvatting kan katastrofiese gevolge inhou vir die professie waarbinne die man staan asook vir sy gesin se algemene welsyn en geluk. Verwoerd (1996:83-93) het ook bevind dat die samelewing 'n sienswyse huldig dat die man nie emosies mag toon nie maar 'n meer beheersde en selfgekontroleerde rol moet vervul. Daar kan sekerlik met reg geredeneer word dat die man wat bewus is van hierdie sienswyse asook van sy tekortkominge om emosies te hanteer, inter-rolkonflik sal ervaar.

Mans moet altyd in beheer wees

Uit die navorsing van Verwoerd (1996:83-93) kan afgelei word dat, om altyd in beheer te moet wees van alle funksies wat die man moet vervul, onnodige druk op die man plaas, aangesien die hedendaagse bestuurstyl gekenmerk word deur effektiewe delegering. Tuis word alle verantwoordelikheid aan die man oorgelaat

en wanneer foute begaan word, word die man ook alleen verantwoordelik gehou daarvoor. Uit die navorsing van Chumir (1988:9) blyk dit dat mans wat identifiseer met rolle waarin die man sterk manlike beginsels moet nastreef, geslags-rolkonflik ervaar. Laasgenoemde realiteit is 'n bewys daarvan dat mans wat die persepsie het dat hulle alleen altyd in beheer moet wees, rolkonflik ervaar. Hierdie twee uiteenlopende sienswyses het botsende effekte, naamlik dat mans aan die een kant by die huis altyd in beheer moet wees (volgens sekere opvattinge), maar dat hulle aan die ander kant behoefte daaraan het om sekere take te kan delegeer en nie altyd alle beheer alleen te moet uitoefen nie. Die beleving van inter-rolkonflik sal binne laasgenoemde senario 'n onvermydelike realiteit wees.

Geen hulp word verlang nie

Die wete dat 'n man nie hulp durf vra nie, kan 'n ondraaglike lewenstyl tot gevolg hê. Enige persoon het hulp van ander in die een of ander stadium van sy lewe nodig en die man wat laasgenoemde realiteit besef maar tog gebuk gaan onder die opvatting dat 'n man nie hulp van ander vra nie, sal inter-rolkonflik ervaar. Volgens Mosoge (2004) is dit 'n aanvaarbare praktyk binne veral die swart gemeenskappe dat van die vrou verwag word om die man behulpsaam te wees met sekere take in en om die huis. Dit is verstaanbaar dat die man dan rolkonflik sal ervaar wanneer die gemeenskap van hom verwag om nie hulp te vra nie.

Godsdiens het 'n groot invloed op die algemene sienswyse van die samelewing en die gesin en kan verandering in sienswyses meebring of teëwerk. In die studie van Gallagher en Smith (1999:211-233) is bevind dat talle godsdienstiges die man as hoof van sy gesin en as 'n vername rolspeler binne die samelewing beskou en die vrou as sy onderdaan. Die verantwoordelikheid van die man as gesinshoof berus dus op hom alleen en plaas gevolglik onnodige druk op die man. Baie min ruimte vir rolverdeling binne die gesin word dus volgens hierdie sienswyse toegelaat. Gesien vanuit laasgenoemde sienswyse, is die beleving van inter-rolkonflik 'n moontlikheid waarmee rekening gehou sal moet word.

Rolle wat slegs vir mans gereserveer was, kan nou ook deur die vrou vervul word, en die teenoorgestelde is natuurlik ook 'n realiteit (Davis, 2003:138-143).

Laasgenoemde outeur wys daarop dat sommige mans deur hul vriende berispe word of selfs bespot word aangesien die vrou nou die tjekboek in die huis dra. Steyn (2000:32-34) bevind ook dat die samelewing en die gesin se sienswyse ten opsigte van die man se rol in die gesin die afgelope jare dramaties verander het en dat hy as 'n onontbeerlike rolspeler binne die gesin geplaas is. Die verpligting van die man teenoor sy gesin aan die een kant en die feit dat die vrou nou ook aktief besig is binne die arbeidsmark aan die ander kant word deur bogenoemde bevindinge beklemtoon. Hierdie stand van sake kan die belewing van inter-rolkonflik tot gevolg hê. Jiang (2000:7) ondersoek die oorsake van konflik tussen mans en vroue en bevind dat teenstrydige sienswyses ten opsigte van die man en die vrou se rolle binne die gesin en die beroepswêreld onderskeidelik een van die oorsake is van die belewing van konflik. Laasgenoemde stelling bevestig dat die belewing van inter-rolkonflik 'n onvermydelike realiteit is.

Die hedendaagse samelewing en gesin se sienswyse is heelwat anders as die tradisionele sienswyse. In die hedendaagse sienswyse word die man as 'n vennoot, medewerker en kollega van die vrou beskou teenoor die tradisionele sienswyse waarin die man as heerser van sy gesin beskou is (Steyn, 2000:32-34). Vroeër het Engle (1997:10) daarop gewys dat die man se rol binne die gesin as eggenoot en vader 'n groot invloed uitoefen op die totale gesin. Sy teenwoordigheid is dus van die uiterste belang. Laasgenoemde sienswyse het ook 'n effek op die rol van die man buite die huis, naamlik dat sy rol nie meer so 'n prominente plek in die arbeidsmark inneem nie. Die meer beklemtoonde rol van die man binne die huis gee aanleiding tot 'n verswakte rol buite die huis. Die vraag ontstaan of die man se veranderde en nuwe persepsie die samelewing en sy gesin as 'n nuwe uitdaging beskou en of dit nie dalk hierdie nuwe persepsie is wat moontlik die oorsaak van die belewing van inter-rolkonflik by hom is nie. Daar kan met reg geredeneer word dat die man nie meer sekerheid het oor wat van hom verwag word nie, wat dan die belewing van inter-rolkonflik tot gevolg het. Tradisionele sienswyses en hedendaagse sienswyses het dus botsende effekte tot gevolg ten opsigte van die man se rolle by sowel die werk as die huis.

In die studie van Good en Robertson (1996:44) is bevind dat mans wat gebuk gaan onder die rolverwagting van die samelewing aan die een kant en die van die

gesin aan die ander kant ten einde die manlike rol suksesvol te vervul ("masculine gender role demands") die volgende afwykings toon:

- obsessief-kompulsiewe optrede (gedagtes, impulse en aksies wat geken word aan onverstaanbare optrede wat egosentries en onaanvaarbaar is vir die samelewing),
- paranoïese optrede (suspisieuse gedagtes, delusies en angs oor die verlies van outonomie),
- beperkte emosionaliteit ('n beperking tot die vinnige reaksie in emosiewekkende situasies),
- depressie (intense neerslagtigheid, gevoelens van ontoereikendheid, onsekerheid, pessimistiese gedagtes, sosiale onttrekking en verlaagde psigomotoriese aktiwiteite),
- interpersoonlike sensitiwiteit (liggeraaktheid binne persoonlike verhoudings), en
- en psigotisme (psigotiese gedagtes soos gemoedsuiterstes, denkversteurings en gedragsversteurings).

Uit die voorafgaande blyk dit dat die uiteenlopende sienswyses van die samelewing en die gesin ten opsigte van die verskeidenheid rolle van die man as oorsaak kan dien vir die belewing van inter-rolkonflik. Die volgende faktore wat aanleiding kan gee tot die belewing van inter-rolkonflik is geïdentifiseer:

- Daar word van die man verwag om geen emosies te toon nie.
- Daar word van die man verwag om altyd in beheer te wees.
- Daar word van die man verwag om geen hulp te verlang nie.
- 'n Spesifieke godsdienstige sienswyse vereis dat die man alleen verantwoordelikheid moet aanvaar en min ruimte laat vir effektiewe rolverdeling.
- 'n Sienswyse heers dat sekere rolle in die samelewing wat in die verlede slegs vir die man gereserveer was, nou ook deur die vrou vervul kan word.
- Die man beleef dat sy meer prominente en beklemtoonde rol binne die gesin 'n verswakte rol buite die huis tot gevolg het.

Die mate waarin hierdie faktore 'n rol speel in die man se belewing van inter-rolkonflik sal in Hoofstuk 4 bepaal word.

Ekonomiese druk as oorsaak van die belewing van inter-rolkonflik word vervolgens bespreek.

3.4.3 Ekonomiese druk as oorsaak van inter-rolkonflik

Die verskillende bande wat bestaan tussen die gesin, samelewing en werksmilieu word onder andere beïnvloed deur heersende ekonomiese faktore. Hierdie ekonomiese faktore plaas druk op die getroude manlike opvoeder, aangesien hy tradisioneel as broodwinner en hoof van sy gesin in die finansiële behoeftes van die gesin moes voorsien. Khumalo (2004:59) bevind ook in haar navorsing dat tradisioneel van die man verwag word om as broodwinner op te tree en dat die vrou meer verantwoordelikheid aanvaar vir die algemene welsyn en versorging van die gesin. Davis (2003:138-143) wys daarop dat die hedendaagse samelewing erkenning gee aan die vrou as medegenerende van inkomste of selfs as broodwinner van die gesin beskou word. Mackler (2001:28-32) bevind tog dat die man dit steeds binne hierdie raamwerk as gesinshoof en broodwinner as sy plig beskou om te voorsien in die materiële behoeftes van sy gesin. Volgens Mosoge (2004) word sterk klem gelê op die man se rol as broodwinner binne veral swart gemeenskappe en dit vorm deel van die tradisionele en kulturele agtergrond van hierdie gemeenskappe. Hedendaagse ekonomiese druk en omstadighede vereis van die vrou om ook hierdie rol te vervul en dit kan rolkonflik by mans tot gevolg hê wat beginselvas is ten opsigte van hulle tradisie. Druk op die man ten opsigte van sy plig as versorger van sy gesin sal dus nooit geheel en al verlig kan word nie. Die twee rolverwagtings wat by die man self en by die samelewing bestaan is naamlik dat hy homself steeds sien as die broodwinner van sy gesin vanuit 'n tradisionele oorweging aan die een kant en dat die samelewing hom nou ook sien as 'n medegenerende van inkomste aan die ander kant. Hierdie twee uiteenlopende sienswyses kan nadelige gevolge vir die selfbeeld van die man inhou en inter-rolkonflik tot gevolg hê.

Sterk steun ten opsigte van die algemene huishouding en versorging van die gesin word van die vader as hoof van die gesin verwag, aangesien die vrou weens die feit dat sy om ekonomiese redes ook 'n beroep moet volg, nie alleen die rol van ouer kan vervul nie. Vaders moet nou ook hand uit die mou steek en soms hierdie pligte wat tradisioneel as vroulike pligte beskou is, nakom (Sangster, 1990:12-13). Ekonomiese veranderinge het dus meegebring dat die vrou se taak nie meer beperk is tot huisvrou en moeder wees nie, maar moet sy ook die arbeidsmark betree. Nordenmark (2002:21) bevind dat werkende mans en vroue graag hul werksure wil inkort om meer tyd aan hul gesinne te bestee. Die hedendaagse ekonomie en finansiële behoeftes van die gesin laat dit bloot net nie toe om minder ure te werk en meer tyd aan jou gesin af te staan nie. Die rol van die man word belaa met 'n verskeidenheid pligte binne die gesin en die samelewing en dit kan inter-rolkonflik tot gevolg hê.

Uit die navorsing van Davis (2003:138-142) kan geredeneer word dat die getroude man inter-rolkonflik kan ervaar, aangesien verskillende sienswyses bestaan (inter-rolbeleving) ten opsigte van die man se rol, by homself, sy gesin, sy werk en die samelewing. Hierdie inter-rolbeleving veronderstel dat die man, sy vrou, sy kinders en die samelewing nie eenstemmigheid bereik ten opsigte van sy rol as genereerder van 'n inkomste nie. Inter-rolbeleving verdiep as gevolg van die feit dat swak ekonomiese toestande dit vir hom moeilik maak om alleen in sy gesin se totale finansiële behoeftes te voorsien.

Uit bogenoemde gegewens kan die volgende faktore geïdentifiseer word wat aanleiding daartoe kan gee dat die man inter-rolkonflik beleef:

- Die druk wat die man ervaar as gevolg van sy eie sienswyse ten opsigte van sy rol as genereerder van inkomste
- Die sienswyse van die man ten opsigte van sy selfbeeld dat die samelewing hom slegs as 'n medegeneroer van inkomste sien

Die mate waarin hierdie faktore deur die getroude man as inter-rolkonflik ervaar word, sal in Hoofstuk 4 vasgestel word.

3.4.4 Gevolgtrekking

Weens die getroude manlike opvoeder se belewing van inter-rolkonflik word 'n negatiewe verhouding tussen die individu, sy werk, sy gesin en die samelewing geskep. Hierdie negatiewe belewing het 'n wedersydse negatiewe invloed op die persoon self, sy werksprestasie en ander verhoudings waarbinne hy hom bevind. Die skade wat hierdie negatiewe belewing van manlike opvoeders die individu self, sy gesin en sy professie berokken, is moeilik bepaalbaar, maar kan katastrofiese gevolge vir alle betrokkenes en instansies inhou.

Die mate waarin die getroude manlike opvoeder inter-rolkonflik beleef, word empiries in Hoofstuk 4 bepaal.

3.5 SAMEVATTING

Die belewing van inter-rolkonflik by die getroude manlik opvoeder is 'n onvermydelike realiteit in ons hedendaagse samelewing. Tydens die belewing van intra-rolkonflik bevind die manlike opvoeder hom in 'n situasie waar hy rolkonflik binne homself ervaar wat veroorsaak word deur twee of meer botsende rolle of belange binne homself. Hierdie rolle is gewoonlik onversoenbaar en moet gelyktydig deur die manlike opvoeder vervul word. Faktore wat 'n bydrae lewer tot die belewing van intra-rolkonflik is die verskillende rolle wat die manlike opvoeder as vader, eggenoot en gesinshoof moet vervul. As professionele opvoeder is die belewing van rolkonflik binne sy professie nie uitgesluit nie, en diskriminasie teen geslag, rolverwarring en min werksbevrediging dien as bydraende faktore tot hierdie negatiewe belewing.

Rolkonflik ontstaan ook wanneer onderlinge botsende belange binne die manlike opvoeder, sy gesin, die samelewing en sy professie bestaan. Die belewing van inter-rolkonflik as 'n vorm van rolkonflik het nie alleen nadelige gevolge vir die verhoudings waarbinne die man hom bevind nie, maar ook vir die suksesvolle vervulling van sy verskeidenheid rolle. Faktore wat die belewing van inter-rolkonflik veroorsaak, is verskillende gebeure wat binne die gesin en by die werk

plaasvind, verskillende sienswyses ten opsigte van die rol van die man binne die gesin en die samelewing en ekonomiese druk.

Die beleving van beide intra-rolkonflik en inter-rolkonflik het 'n onvermydelike negatiewe uitwerking op die psigiese funksionering van die getroude manlike opvoeder, op sy funksionering as professionele opvoeder, op sy rol as vader en eggenoot asook op die rol wat hy in die breë samelewing moet vervul. In die bespreekte literatuur word aangetoon dat die beleving van rolkonflik katastrofiese gevolge kan inhou vir die man binne die groot verskeidenheid rolle wat hy moet vervul en vir dit wat in hierdie rolle van hom verwag word.

HOOFSTUK 4

EMPIRIESE ONDERSOEK

4.1 INLEIDING

In die voorafgaande twee hoofstukke is met behulp van 'n literatuurstudie vasgestel wat die moontlike oorsake is van die beleving van inter-rolkonflik by die getroude manlike opvoeder is.

In hierdie hoofstuk word gefokus op die navorsingsontwerp, die ontwikkeling van 'n meetinstrument en die relevante administratiewe prosedures. Hierna word die steekproefneming en die statistiese verwerking en gegewens beskryf. Ten slotte word 'n interpretasie van die data en 'n samevatting gegee.

4.2 NAVORSINGSONTWERP

4.2.1 Die doel van die empiriese ondersoek

Die doel van die empiriese ondersoek was om vas te stel in welke mate die getroude manlike opvoeder rolkonflik binne sy gesin as vader en eggenoot ervaar en binne sy beroep as professionele opvoeder.

4.2.2 Die vraelys as meetinstrument

Die vraelys as meetinstrument is 'n baie effektiewe navorsingsmetode wat bestaan uit 'n aantal toepaslike vrae aan die respondente wat weer op hul beurt volgens 'n gegewe skaal reageer (Wolf, 1987:487). Die vraelys is ook effektief wanneer gevoelens, opinies, motiveerders, planne, geloof, persoonlike, opvoedkundige en finansiële agtergrond van die respondente verkry moet word (Tuckman, 1994:216; Gall *et al.*, 1996:288; Neuman, 1997:33 & Smit, 2002:186). Vir die doel van hierdie studie is die vraelys baie effektief, aangesien die vrae so geformuleer is dat dit die realiteit toets en duidelik formuleer waarmee die getroude manlike opvoeder te make het. Die inligting wat in die literatuur verkry is, word dus in die praktiese

ervaring en leefwêreld van die respondente getoets. Die verspreiding en ontvangs van die vraelyste is ook vergemaklik deur die volgende faktore:

- Die demografiese samestelling van die studiepopulasie
- Die navorser is goed bekend met die hoofde en kringbestuurders wat verantwoordelik is daarvoor om die vraelyste aan die skole en respondente te voorsien. Laasgenoemde kollegas is ook bereid om hulp te verleen ten opsigte van hierdie belangrike deel van die navorsingsprojek
- Dit is 'n vinnige en koste-effektiewe metode om alle vraelyste via die studiepopulasie se vier kringkantore te versprei en weer te ontvang

Die vraelys bestaan uit 'n aantal vrae wat aan respondente gestel word met 'n toepaslike skaal daarby ingesluit (Gall *et al.*, 1996:289). Die respondente reageer dan skriftelik op die vrae deur 'n keuse op die gegewe skaal aan te dui. Dit is dan vir die navorser maklik om die data te hanteer. Die vrae hoef nie in dieselfde volgorde of op een spesifieke oomblik beantwoord te word nie en stel die respondente op hul gemak, en die inligting is dus veel meer akkuraat as byvoorbeeld in die geval van 'n onderhoud wat met die respondent gevoer word.

4.2.3 Voordele en nadele van die gestruktureerde of geslote vraelys as navorsingsinstrument

Daar is bevind dat voor- en nadele bestaan by die gebruik van die gestruktureerde vraelys. Die volgende voor- en nadele is geïdentifiseer (Best & Kahn, 1993:230; Tuckman, 1994:216; Van Der Westhuizen, 1994:56; Gall *et al.*, 1996:241-291; Neuman, 1997:251-252; Smit, 2002:187-189).

Die voordele van gestruktureerde of geslote vraelyste:

- Respondente kan die vraelys maklik en vinnig invul.
- Antwoorde van respondente kan op 'n eenvoudige manier vergelyk word.
- Antwoorde kan maklik gekodifiseer en statisties geanaliseer word.
- Respondente is gewillig om sensitiewe vrae op hierdie wyse te beantwoord.
- Irrelevante en verwarrende antwoorde op vrae word meestal uitgesluit.
- Minder geletterde respondente word nie benadeel nie.

- Herhaling kan makliker voorkom word.
- 'n Groot groep mense kan maklik bereik word.
- Dis meer prakties as die onderhoud.
- Dit neem minder tyd in beslag as onderhoude.
- Dit is relatief goedkoper as onderhoude.
- Respondente kan anoniem bly.
- Die navorser kan vraelyste direk aan respondente besorg of met instruksies aan hulle pos.
- Die vraelys is as meetinstrument meer betroubaar as die onderhoud, aangesien die persoonlike oordeel van die navorser uitgeskakel word.
- Respondente kan vraelyste invul wanneer dit vir hulle geleë is.
- Dit is betreklik maklik om te beplan, saam te stel en te administreer.
- Vraelyste kan oor 'n wye geografiese gebied versend word.
- Instruksies is gewoonlik gestandaardiseer en respondente weet presies wat van hulle verwag word.
- Objektiewe menings kan verkry word omdat persoonlike kontak uitgeskakel word.

Die nadele van vraelyste as navorsingsmetode:

- Verkeerde idees kan voorgestel word wat nie by respondente bestaan nie.
- Respondente met geen kennis van 'n bepaalde onderwerp nie, beantwoord vroe instinktiief.
- 'n Frustrasie kan by respondente voorkom wanneer hulle die antwoord wat hulle graag wil verskaf, nie 'n keuse is nie.
- 'n Groot verskeidenheid responskeuses wat aan respondente voorgehou word, kan soms verwarrend wees.
- Respondente kan gedwing word om keuses te maak wat hulle normaalweg nie in die praktyk sou maak nie.
- Die geldigheid en betroubaarheid van 'n vraelys is moeilik om te bepaal.
- Verskillende respondente kan vroe verskillend vertolk.
- Die lengte van die vraelys kan aanleiding gee tot onakkurate response en 'n lae persentasie terugvoer.

- Die navorser kan die reaksie van respondente op vrae nie visueel waarneem nie.
- Verskeie vrae kan verkeerd verstaan word.
- Die beantwoording van vrae kan willekeurig geskied of selfs deur ander ingevul word.
- 'n Swak terugvoerpersentasie is 'n groot beperking van die vraelys en beïnvloed die geldigheid van die navorsing.

Wanneer 'n gestruktureerde vraelys gebruik word, moet verseker word dat vrae met die nodige duidelikheid gestel is ten einde funksioneel te kan wees tydens die onpersoonlike interaksie daarvan met respondente. Navorsers moet alles in hulle vermoë doen om die moontlikheid dat respondente die vraelys invul en terugstuur, maksimaliseer (Ary *et al.*, 1996:422-423).

4.2.4 Vereistes van die vraelys

Neuman (1997:241) wys daarop dat twee soorte vraelyste gebruik kan word, naamlik die geslote (of gestruktureerde) vraelys en die oop (of ongestruktureerde) vraelys. Vir die doel van hierdie studie is die geslote (of gestruktureerde) vraelys gebruik. Die vraelys bestaan uit 'n aantal vrae waaruit 'n keuse gemaak moet word.

Die gestruktureerde vraelys beskik wel oor 'n aantal beperkings, maar dit dien tog as 'n geldige meetinstrument vir die insameling van data (Wolf, 1997:422). Die vraelys moet volgens hierdie outeur aan 'n paar vereistes voldoen:

- Die respondente moet die vrae kan lees en begryp.
- Die respondente moet gewillig wees om die vrae te beantwoord.
- Die respondente moet in die posisie wees om die vrae te kan beantwoord.

Die bruikbaarheid van die vraelys kan in twee kategorieë verdeel word, naamlik om eerstens vas te stel wat die oorsake is van die beleving van rolkonflik by getroude manlike opvoeders en tweedens om dalk hierdie oorsake te minimaliseer.

Die vraelys word vergesel van 'n begeleidende brief om die respondente te oorreed om die vraelys in te vul. Hierdie begeleidende brief sal egter bepaal of die respondente dit sal invul al dan nie (Ary *et al.*, 1996:429). Laasgenoemde outeur wys op 'n aantal vereistes waaraan die vraelys moet voldoen:

- Die vraelys moet nie te lank wees nie.
- Die vraelys moet genoegsame inligting verskaf.
- Die vraelys moet interessant wees.
- Die vrae moet op 'n sinvolle wyse gestruktureer wees sodat dit so eenvoudig as moontlik ingevul kan word.
- Die items op die vraelys en bladsye moet numeries gerangskik wees.
- Bondige en duidelike instruksies moet op die vraelys voorkom.

4.2.5 Redes waarom die keuse op die gestruktureerde vraelys as navorsingsinstrument geval het

Die keuse van 'n gestruktureerde vraelys as navorsingsinstrument is deur die volgende faktore beïnvloed (Best & Kahn, 1993:230; Tuckman, 1994:216; Gall *et al.*, 1996:289-291).

- 'n Groot groep getroude manlike opvoeders kan maklik bereik word.
- Onderhoude sou meer tyd in beslag geneem het.
- Dit is 'n relatief goedkoper navorsingsmetode as om onderhoude te voer.
- Alle respondente se anonimiteit kan gewaarborg word.
- Die respondente kan die vraelys in hul eie tyd invul en wanneer dit vir hulle geleë is.
- Objektiewe menings kan verkry word, aangesien persoonlike kontak en 'n beperkte tyd uitgeskakel word.
- Respondente sal gewilliger wees om sensitiewe vrae op hierdie wyse te beantwoord.

4.2.6 Struktuur van die vraelys

Afdeling A: Algemene inligting

Die doel van hierdie afdeling is om algemene inligting oor die respondente te verkry (vrae 1-10; vgl. Bylaag A).

Afdeling B: Intra-rolkonflik binne die gesin

Die doel van hierdie vrae is om te bepaal in welke mate die getroude manlike opvoeder intra-rolkonflik beleef as uitvloeisel van sy rol binne die gesin (vrae 11-16; vgl. Bylaag A). Die volgende vrae is hier van belang:

- Rolkonflik binne die rol as vader (vrae 11-13; vgl. par. 3.3.1.1).
- Rolkonflik binne die rol as eggenoot en gesinshoof (vrae 14-16; vgl. par. 3.3.1.2).

Afdeling C: Intra-rolkonflik binne die professie

Die doel van hierdie vrae is om te bepaal in welke mate die getroude manlike opvoeder intra-rolkonflik binne sy professie beleef (vrae 18-35; vgl. Bylaag A). Die volgende vrae is hier van belang:

- Diskriminasie teen geslag as oorsaak van intra-rolkonflik (vrae 18-20; vgl. par. 3.3.2.1).
- Rolwarring as oorsaak van intra-rolkonflik (vrae 21-24; vgl. par. 3.3.2.2).
- Min werksbevreëdiging as oorsaak van intra-rolkonflik (vrae 28-29; vgl. par. 3.3.2.3).
- Die organisasieklimaat as oorsaak van intra-rolkonflik (vrae 30-35; vgl. par. 3.3.2.4).

Afdeling D: Inter-rolkonflik binne die gesin en die werk

Die doel van hierdie vrae is om te bepaal in welke mate die getroude manlike opvoeder inter-rolkonflik beleef binne sy gesin en werk (vrae 37-45; vgl. Bylaag A). Die volgende vrae is hier van belang:

- Gebeure by die werk en binne die gesin as oorsaak van inter-rolkonflik (vrae 37-39; vgl. par. 3.4.1).
- Verskillende sienswyses ten opsigte van die man se rol binne die gesin en die samelewing as oorsaak van inter-rolkonflik (vrae 40-44; vgl. par. 3.4.2).
- Ekonomiese druk as oorsaak van inter-rolkonflik (vraag 45; vgl. par. 3.4.3).

Afdeling E: Oopvrae

Hier is die respondente versoek om nog faktore te identifiseer wat 'n rol kan speel by die belewing van rolkonflik wat nie in die gestruktureerde vrae voorgekom het nie.

Skaal

Daar is besluit om die woorde "in watter mate" in die vrae te gebruik aangesien ruimte vir die respondente gelaat word om op 'n skaal van een tot vier te reageer om sodoende 'n meer realistiese en betroubare beeld te verkry. Die volgende tipe skaal is in die vraelys gebruik:

In watter mate word die volgende ervaar as faktore wat 'n bydrae lewer tot die belewing van rolkonflik?

- 1 = Geen mate.
- 2 = 'n Geringe mate.
- 3 = 'n Redelike mate.
- 4 = 'n Ernstige mate.

4.2.7 Loodsondersoek

Dit is belangrik dat die vraelys verstaanbaar, interessant, goed gekonstrueer en relevant is. Ten einde die geldigheid van die vrae in die vraelys te bepaal is gebruik gemaak van 'n loodsondersoek. Dit is belangrik om vooraf 'n loodsondersoek te doen om vas te stel of daar aan bogenoemde vereiste voldoen is (Ary *et al.*, 1996:428).

Die konsepvraelys is aan getroude manlike opvoeders in twee (n=2) skole in die Potchefstroom-distrik gestuur ten einde te bepaal of die vraelys aan die nodige

verwagtings en vereistes voldoen. Hierdie skole en respondente was nie deel van die studiepulasie nie. Die nodige veranderinge is aangebring nadat die vraelyste terug ontvang is.

4.2.8 Studiepulasie

Die studiepulasie is gekies op grond van 'n nie-waarskynlikheidsteekproef deur gebruik te maak van sowel 'n doelgerigte as 'n gerieflikheidsteekproefneming (Leedy & Ormrod, 2001:218-219). Dié soorte steekproewe identifiseer nie 'n verteenwoordigende gedeelte van die pulasie nie, maar gebruik respondente wat gereedlik beskikbaar is om die doel van die ondersoek te kan bereik. In hierdie studie is gebruikgemaak van respondente uit die pulasie in die suidelike streek van die Noordwes Onderwysdepartement in primêre skole wat gereedlik beskikbaar was.

Die volgende redes geld vir die doel van hierdie studie in die keuse van die nie-waarskynlikheidsteekproef en dan spesifiek sowel die doelgerigte as gerieflikheidsteekproefneming (Gall *et al.*, 1996:227-228; Leedy & Ormrod, 2001:218-219):

- Die steekproef is binne die bereik van die omgewing waar die navorser werk.
- Die grootte van die steekproef kan relatief klein wees.
- Die steekproef behoort 'n betroubare weerspieëling te wees van die studiepulasie.
- Die steekproef moet vir die doel van die ondersoek geskik wees, naamlik getroude manlike opvoeders.
- Tyd en koste is bespaar.

Op grond van bogenoemde was die studiepulasie dan alle getroude manlike opvoeders (posvlak 1 en 2) in primêre skole in die Klerksdorp-, Orkney-, Stilfontein-, en Hartebeesfontein-kringe van die Klerksdorp-distrik van die suidelike streek van die Noordwes Onderwysdepartement. Voorafgaande het tot gevolg gehad dat slegs een en sewentig ($n=71$) van die vier en sewentig skole ($n=74$)

gebruik is, aangesien die een en sewentig skole almal getroude manlike opvoeders (posvlak 1 en 2) as personeellede gehad het. Die aantal respondente in die betrokke skole was eenhonderd een en sestig ($n=161$). By die ander drie skole was daar geen getroude manlike opvoeders nie.

Tabel 4.1: Studiepopulasiesamestelling

Kringe in die Distrik	Aantal skole	Studie populasie	Aantal respondente
Stilfontein	20	20	56
Klerksdorp-Oos	18	17	43
Klerksdorp-Noord	16	15	32
Hartebeesfontein	20	19	30
	N=74	N=71	N=161

4.2.9 Administratiewe prosedure

'n Skrywe is aan die Direkteur-generaal van die Noordwes Onderwysdepartement gestuur om toestemming te verkry dat hierdie vraelyste (vgl. Bylae B en C), na die geïdentifiseerde skole gestuur mag word.

Die adresse van die geïdentifiseerde skole is van die Distrikskantoor te Klerksdorp verkry. Die doel van die navorsing is in die begeleidende brief by elke vraelys gestel en die anonimiteit is gewaarborg. Gefrankeerde koeverte het die vraelyste vergesel.

Na afloop van die loodsondersoek is die vraelyste na die skole versend. Die teikendatum vir ontvangs is per skrywe met die respondente gekommunikeer. Die vraelyste is in Afrikaans en Engels beskikbaar gestel.

4.2.10 Statistiese tegnieke

- *Beskrywende statistiek*

Nadat die vraelyste terug ontvang is van die respondente, is die data na die Statistiese Konsultasiediens van die Noordwes-Universiteit, Potchefstroomkampus gestuur vir verdere verwerking. Die SAS-program (SAS Institute Inc., 1999) is gebruik. Die gemiddeldes (mean scores) sowel as die standaardafwyking (SD) is bereken deur middel van die "Means-procedure" van die SAS-program. Frekwensies en persentasies is bereken deur middel van die "FREQ-procedure" van die SAS-program. Die rede waarom hierdie beskrywende statistiek gebruik is, was om die response in rangorde te kon plaas.

- *Betroubaarheid van die meetinstrument*

Die betroubaarheid van die meetinstrument word gemeet deur die Cronbach Alpha-koëffisiënt (SAS Institute Inc., 1999). Interverwante items word saamgevoeg ten einde 'n oorkoepelende telling te verkry wat die betroubaarheid van die skaal bepaal. Die korrelasie tussen die items word dus met mekaar in verband gebring. Hoe groter die Alpha-koëffisiënt hoe groter die betroubaarheid van die skaal (SAS Institute Inc. 1999). 'n Aanvaarbare betroubare koëffisiënt-grootte is 0,70 en groter.

Om vas te stel of hierdie meetinstrument betroubaar is, word die Cronbach Alpha-koëffisiënt bereken.

Tabel 4.2: Cronbach Alpha-koëffisiënt

Geïnterpreteerde data	Cronbach Alpha
B (Konflik by huis)	0,90
C (Konflik by werk)	0,92
D (Konflik by huis en werk)	0,86

Volgens bogenoemde data is die geïnterpreteerde faktore groter as 0,70 (vgl. Tabel 4.2) en verklaar dus dat hierdie 'n betroubare meetinstrument is.

- *Die praktiese betekenisvolheid*

Die effekgrootte is onafhanklik van die populasiegrootte en dien as 'n meetinstrument van die praktiese betekenisvolheid (d-waarde). Hierdie effekgrootte kan beskou word as 'n aanduiding wat verskille binne die populasie verklaar en as prakties betekenisvol bestempel. Aangesien die totale studiepulasie gebruik is en nie slegs 'n steekproef nie, is die statistiese betekenisvolheid (p-waarde) nie ter sprake nie, maar wel die praktiese betekenisvolheid (Ellis & Steyn, 2003: 51-53). By die berekening van die prakties betekenisvolheid (d-waarde) word die verskil tussen twee faktore ($|\bar{x}_1 - \bar{x}_2|$) se tellings binne die populasie gedeel deur die beraamde standaardafwyking ($s_{\max}$) (Ellis & Steyn, 2003: 52). Die tellings van die faktor is die gemiddeld van alle items sodat die faktore op dieselfde skaal as die oorspronklike skaal van meting beoordeel kan word.

Formule vir berekening van praktiese betekenisvolheid:

$$d = \frac{|\bar{x}_1 - \bar{x}_2|}{s_{\max}}$$

Cohen (1988) gee riglyne vir die interpretasie van effekgroottes en word soos volg toegepas vir die doel van hierdie studie:

Klein effek: $d=0,2$ (*) wat daarop dui dat groepe nie in die praktyk verskil nie.

Medium effek: $d=0,5$ (**) wat daarop dui dat groepe moontlik in die praktyk verskil.

Groot effek: $d=0,8$ (***) wat daarop dui dat groepe wel in die praktyk verskil.

4.3 INTERPRETERING VAN DATA

4.3.1 Inleiding

Uit die voorafgaande is aangetoon watter prosedures is in die empiriese ondersoek gebruik. Die gestruktureerde vraelys (vgl. Bylaag A) is gebruik ten einde empiries te bepaal in watter mate die getroude manlike opvoeder (posvlakke 1 en 2) rolkonflik binne en buite die gesin ervaar. In hierdie afdeling van die hoofstuk sal gekonsentreer word op die interpretering van die data. Die volgende afdelings sal onderskei word:

- 'n Oorsig ten opsigte van die algemene inligting oor die respondente (biografiese en demografiese gegewens).
- 'n Oorsig ten opsigte van die belewing van rolkonflik binne die gesin.
- 'n Oorsig ten opsigte van die belewing van rolkonflik by die werk.
- 'n Oorsig ten opsigte van die belewing van rolkonflik by die werk en die gesin.
- Resultate van die Cronbach Alpha-koëffisiënt.
- 'n Ontleding van die praktiese betekenisvolheid van response ten opsigte van die volgende faktore: ondervinding, ras, grootte van die skool, afstand na die skool, ouderdomme van die respondente en die aantal kinders van die respondente.

4.3.2 Biografiese gegewens

Die doel met die vrae (Vrae 1 tot 10, vgl. Bylaag A) was om algemene inligting rakende die respondente te verkry. Daar is ook in die literatuur waargeneem dat 'n verband tussen sekere van die algemene inligting en die oorsake van rolkonflik bestaan. Laasgenoemde verbande sal later in hierdie hoofstuk aandag geniet.

Die data ten opsigte van die algemene inligting rakende die respondente, soos in Tabel 4.3 uiteengesit, word vervolgens geïnterpreteer.

Tabel 4.3: Biografiese gegewens van die respondente

	Item	Algemene inligting	Response	
			f	%
1	Ouderdom	Jonger as 30 jaar	5	3,1
		31 tot 35 jaar	42	26,1
		36 tot 40 jaar	49	30,4
		41 tot 45 jaar	25	15,5
		46 jaar en ouer	40	24,9
		Totaal	161	100,00
2	Hoogste kwalifikasies	Onderwysdiploma	116	74,8
		Graad en diploma	23	14,8
		B.Ed-graad	8	5,2
		Honneursgraad	8	5,2
		Meestersgraad	0	0
		Doktorsgraad	0	0
		Totaal	155	100,00
3	Posvlak bekleë	Posvlak 1	100	64,5
		Posvlak 2	55	35,5
		Totaal	155	100,00
4	Totale jare Ondervinding	Posvlak 1: 0 tot 3 jaar	12	7,5
		4 jaar en meer	83	51,5
		Posvlak 2: 0 tot 3 jaar	6	3,7
		4 jaar en meer	60	37,3
		Totaal	161	100,00
5	Aantal kinders in gesin	Geen kinders	19	7,5
		Een kind	37	51,5
		Twee tot vier kinders	100	3,7
		Meer as vier kinders	5	37,3
		Totaal	161	100,00
6	Geslagte van die Kinders	Slegs seuns	46	31,5
		Slegs dogters	40	27,4
		Seuns en dogters	60	41,1
		Totaal	146	100,00

7	Ras	Wit	37	23,1
		Swart	115	71,9
		Indiër	0	0,00
		Kleurling	7	4,4
		Ander	1	0,6
		Totaal	160	100,00
8	Aantal leerders in die skool	0 tot 200	11	6,9
		201 tot 400	8	5,1
		401 tot 500	18	11,4
		501 tot 600	12	7,6
		600 en meer	109	69,0
		Totaal	158	100,00
9	Aantal akademiese personeel	1 tot 5	10	6,4
		6 tot 10	4	2,5
		11 tot 15	11	7,0
		16 en meer	132	84,1
		Totaal	157	100,00
10	Afstand tussen tuiste en die skool	0 tot 10 km	108	67,5
		11 km tot 20 km	25	15,6
		20 km en verder	27	16,9
		Totaal	160	100,00

Vraag 1: Ouderdom

Volgens Tabel 4.3 blyk dit dat ongeveer 60% van die respondente veertig jaar en jonger is en dat 40% een-en-veertig jaar en ouer is.

Vraag 2: Kwalifikasies

Volgens die data wat verkry is en in Tabel 4.3 gereflekteer word beskik ongeveer 75% van die respondente oor 'n onderwysdiploma en 25% oor verdere kwalifikasies. Ses van die respondente het nie hierdie vraag beantwoord nie en 'n verklaarbare rede kan nie gevind word nie.

Vraag 3: Posvlak

In Tabel 4.3 word aangetoon dat ongeveer 65% van die respondente in posvlak een aangestel is en 35% in posvlak twee. By hierdie vraag het ook ses respondente sonder 'n verklaarbare rede nie gereageer nie.

Vraag 4: Ondervinding

Die respondente het aangetoon dat ongeveer 52% vier jaar en meer ondervinding het in posvlak een en dat ongeveer 37% vier jaar en meer ondervinding het in posvlak twee.

Vraag 5: Aantal kinders

Op Vraag 5 het die respondente aangetoon dat ongeveer 65% twee of meer kinders in die gesin het en 35% een kind of geen.

Vraag 6: Geslag van kinders

In Tabel 4.3 word aangetoon dat die kinders in die gesinne saamgestel is uit ongeveer 32% slegs seuns, 28% slegs dogters en 40% met seuns en dogters. By hierdie vraag het vyftien respondente nie gereageer nie en die rede hiervoor kan wees dat hulle nie kinders het nie, maar wel getroud is.

Vraag 7: Ras

Die samestelling van die studiepopulasie is soos volg: ongeveer 23% wit en 77% gekleur.

Vraag 8: Aantal leerders in skool

Die respondente het aangetoon dat ongeveer 69% van die persone in skole aangestel is wat uit meer as seshonderd leerders bestaan. Die res van die respondente (31%) is aangestel in skole wat minder as seshonderd leerders bevat.

Vraag 9: Akademiese personeel

In Tabel 4.3 is aangetoon dat ongeveer 84% van die respondente in skole werksaam is met vyftien en meer personeel as kollegas en 16% is werksaam saam met minder as vyftien kollegas.

Vraag 10: Afstand van skool

Ongeveer 68% van die respondente is minder as tien kilometer van die skool en die res (32%) moet verder as tien kilometer na die skool reis.

- Profiel van die studiepopulasie ten opsigte van algemene inligting.

Uit bogenoemde blyk dit dat die volgende algemene uitstaande kenmerke van die respondente geïdentifiseer kan word:

- 60% van die respondente is ouer as 40 jaar.
- 52% van die respondente het meer as vier jaar ondervinding.
- 77% van die respondente is gekleurd.
- 65% van die respondente het twee of meer kinders.
- 70% van die respondente is werksaam in skole wat meer as seshonderd leerders bevat.
- 68% van die respondente reis minder as tien kilometer na die skool.

4.3.3 Rolkonflik in die gesin

Die doel met die vrae (Vrae 11-16; vgl. Bylaag A) was om te bepaal in watter mate sekere faktore bydra tot die beleving van rolkonflik by die man/vader in die gesin. Daar gaan telkens verwys word na 'n gemiddelde respons wat verkry is. Hierdie gemiddelde respons is 'n respons wat bereken is op 'n vierpuntskaal. Uit die response wat verkry is, blyk dit dat sekere faktore 'n redelike tot ernstige mate bydra tot die beleving van rolkonflik. Slegs die faktore wat in laasgenoemde kategorie val, gaan bespreek word, en nie faktore wat geen of 'n geringe mate tot rolkonflik bydra nie. Die response word saamgevat in Tabel 4.4 en die verskillende faktore word vervolgens afsonderlik bespreek.

Tabel 4.4: Faktore wat 'n rol speel by rolkonflik in die gesin

Rang orde	Item	Moontlike Oorsaak/Faktor	Gem	%	Standaard- afwyking (sd)	1		2		3		4	
						f=	%	f=	%	f=	%	f=	%
1	12	Om by gesinsaktiwiteite betrokke te wees	2,76	69	1,09	29	18,4	30	19,0	49	31,0	50	31,6
2	16	In die belewing van 'n vinnige lewenstempo	2,70	68	0,90	13	8,3	54	34,6	56	36,0	33	21,1
3	15	In die belewing van werksdruk op u rol as eggenoot	2,68	67	0,99	22	14,2	42	27,1	54	34,8	37	23,9
4	14	Om die verantwoordelikhede van 'n eggenoot na te kom	2,56	64	1,09	36	23,2	33	21,3	49	31,6	37	23,9
4	11	Om as die versorger van die gesin op te tree	2,56	64	1,15	43	27,0	25	15,7	50	31,5	41	25,8
6	13	In die verdeling van verantwoordelikheid tussen man en vrou	2,48	62	0,97	33	21,1	36	23,1	66	42,3	21	13,5

Skaal:

Geen mate: 1; Geringe mate: 2; Redelike mate: 3; Ernstige mate: 4

- *Om by gesinsaktiwiteite betrokke te wees (rangorde 1, faktor 12)*

Die gemiddeld van 2,76 dui daarop dat die respondente rolkonflik ervaar as gevolg van betrokkenheid by gesinsaktiwiteite. Indien hierdie respons verder ontleed word, blyk dit dat 62,6% van die respondente 'n redelike tot ernstige mate rolkonflik ten opsigte van hierdie faktor ervaar. Die rede vir hierdie respons is moontlik daarin geleë dat die vader besef dat hy as rolmodel moet optree, maar as gevolg van die groot verskeidenheid pligte wat hy moet nakom, het hierdie verpligting verwaarloos, wat dan rolkonflik tot gevolg het (vgl. 3.3.1.1).

- *In die belewing van 'n vinnige lewenstempo (rangorde 2, faktor 16)*

Die gemiddeld van 2,70 is 'n aanduiding dat hierdie faktor ook bydra tot die belewing van rolkonflik. Uit 'n fynere analise van die response van hierdie faktor blyk dit dat 57,1% van die respondente hierdie faktor as 'n oorsaak van die belewing van rolkonflik in 'n redelike tot ernstige mate ervaar. Hierdie bevinding strook met die literatuur (vgl. 3.3.1.2) waar aangetoon is dat die man as broodwinner moet optree, maar terselfdertyd ook as liefdevolle eggenoot en vader. Werksdruk kan ook 'n rol speel by die belewing van hierdie faktor as 'n oorsaak van rolkonflik.

- *Die belewing van werksdruk op die rol as eggenoot (rangorde 2, faktor 15)*

Die faktor het 'n gemiddelde van 2,68 opgelewer. Uit 'n verdere analise van die response blyk dit dat 58,7% van die respondente werksdruk in 'n redelike tot ernstige mate as 'n bron van rolkonflik ervaar. Die respons stem ooreen met die literatuur (vgl. 3.3.1.2) waar daarop gewys is dat die oorbelading van die man se pligstaats werksdruk tot gevolg het, en dit weer rolkonflik tot gevolg het. 'n Verdere rede vir hierdie respons is die man se verantwoordelikhede wat hy tuis moet nakom (vgl. 3.3.1.2).

- *Om die verantwoordelikheid van 'n eggenoot na te kom (rangorde 4, faktor 14)*

Die gemiddeld by die faktor was 2,56. Uit 'n verdere analise van die response blyk dit dat die respondente hierdie faktor in 'n redelike tot ernstige mate (55,5%) as bron van rolkonflik ervaar. Dit het uit die literatuur (vgl. 3.3.1.1; 3.3.1.2) geblyk dat die samelewing van die man verwag om sy verantwoordelikheid as eggenoot na te kom. Hierdie verantwoordelikheid sluit onder meer in, die instandhouding van die huis, perseel en voertuie en dan ook nog om as liefdevolle eggenoot op te tree (vgl. 3.3.1.2).

- *Om as versorger van die gesin op te tree (rangorde 4, faktor 11)*

Die faktor het dieselfde gemiddeld opgelewer as die voorafgaande faktor, naamlik 2,56. Dit blyk dus dat ook hierdie faktor 'n rol speel by die man se beleving van rolkonflik. Die verdere analise van die response verskil egter van die voorafgaande faktor. Hier het dit geblyk dat 57,3% van die respondente hierdie faktor in 'n redelike tot ernstige mate as bron van rolkonflik ervaar. Die rede hiervoor, volgens die literatuur (vgl. 3.3.1.1; 3.3.1.2), is dat, om as versorger van die gesin op te tree, 'n verskeidenheid pligte insluit (vgl. faktor 11). Die redes vir die ervaring van die faktor as rolkonflik sal dan noodwendig dieselfde wees as by faktor 11.

- *Die verdeling van verantwoordelikhede tussen man en vrou (rangorde 6, faktor 13)*

Die gemiddeld van die faktor was 2,48. Dit blyk verder uit 'n analise van die persentasies dat 55,8% van die respondente hierdie faktor in 'n redelike tot ernstige mate as bron van rolkonflik ervaar. Volgens die literatuur (vgl. 3.3.1.1) blyk dit dat die moderne siening dit is dat die man/vader die medeverantwoordelike persoon in die gesin is, maar dat hy steeds alleen as broodwinner moet optree. Hierdie twee pole gee moontlik aanleiding tot die beleving van hierdie faktor as bron van rolkonflik.

- *Gevolgtrekking*

Uit bogenoemde blyk dit dat 'n aantal faktore 'n rol speel in die man/vader se belewing van rolkonflik in die gesin. Die faktore is divers van aard en het te make met sieninge van die samelewing en die gesin en met sy eie belewinge ten opsigte van sy rol in die gesin. Hierdie bevinding is in ooreentstemming met wat in die literatuur oor hierdie saak gerapporteer is.

4.3.4 Rolkonflik by die werk

Die doel met die vrae (Vrae 17 – 35; vgl. Bylaag A) was om te bepaal watter faktore in die werksituasie aanleiding gee tot die man se belewing van rolkonflik. Die response word in Tabel 4.5 saamgevat.

Uit Tabel 4.5 blyk dit dat daar vier (4) faktore is wat 'n gemiddelde respons van 3,11 en meer op die vierpuntskaal opgelewer het. Dit beteken dat die vier faktore 'n gemiddeld van 78% en meer verkry het. Hierdie vier faktore word vervolgens in fyner detail bespreek. Daarna word 'n gesamentlike oorsig gegee van die ander 15 faktore wat 'n gemiddeld van tussen 2,08 en 2,86 opgelewer het.

Tabel 4.5: Rolkonflik by die werk

Rang-orde	Item	Moontlike oorsaak/ faktor	Gem	%	Standaard-afwyking (sd)	1		2		3		4	
						f=	%	f=	%	f=	%	f=	%
1	35	Wanneer onbetrokke kollegas 'n negatiewe invloed op gebeure in die skool het	3,24	81	1,03	16	10,0	22	13,7	30	18,8	92	57,5
2	31	Wanneer daar outokratiese opgetree word	3,13	78	1,05	19	11,9	21	13,2	40	25,2	79	49,7
2	34	Wanneer u kollegas nie trots is op hulle skool nie	3,12	78	1,05	18	11,3	25	15,6	37	23,1	80	50,0
2	33	Wanneer u kollegas mekaar nie ondersteun nie	3,11	78	1,01	15	9,4	29	18,1	40	25,0	76	47,5
5	26	Met onvoldoende geleenthede vir professionele ontwikkeling	2,86	72	1,10	27	17,4	24	15,5	47	30,3	57	36,8
5	29	Wanneer afbrekende kritiek uitgespreek word	2,82	71	1,06	23	14,4	37	23,3	44	27,7	55	34,6
7	30	Wanneer u persoonlike omstandighede nie in ag geneem word nie	2,81	70	1,07	26	16,4	31	19,5	50	31,5	52	32,7
8	27	Met onvoldoende werks-bevrediging	2,77	69	1,00	23	14,5	33	20,9	60	38,0	42	26,6

Rang- orde	Item	Moontlike oorsaak/ faktor	Gem	%	Standaard- afwyking	1		2		3		4	
						f=	%	f=	%	f=	%	f=	%
9	32	Wanneer daar oormatige kontrole is	2,75	69	0,99	21	13,1	40	25,0	57	35,6	42	26,3
10	20	Met die ontvang van onduidelike opdragte	2,72	68	1,10	27	17,0	44	27,7	35	22,0	53	33,3
10	25	Met onvoldoende erkenning wat gegee word	2,71	68	1,11	31	19,8	32	20,5	45	28,9	48	30,8
12	28	Met u werklading	2,63	56	1,04	28	18,0	39	25,0	51	32,6	38	24,4
12	23	Met onvoldoende inligting t.o.v. u verantwoordelikhede	2,63	66	1,08	32	20,1	36	22,6	50	31,5	41	25,8
14	18	Met die toepas van regstellende aksie	2,45	61	1,09	43	27,4	30	19,1	54	34,4	30	19,1
14	22	Met onvoldoende leiding t.o.v. u pligstaar	2,44	61	1,08	39	24,7	43	27,2	43	27,2	33	20,9
16	21	Met die gesagsgrense wat u optrede bepaal	2,33	58	0,89	30	19,2	58	37,2	54	34,6	14	9,0
17	19	Met die mate van professionele optredes deur dames in bevorderingsposte	2,21	55	0,99	47	30,3	45	29,1	47	30,3	16	10,3
17	24	Met die roetine van u werk	2,19	55	0,98	48	30,8	45	28,8	48	30,8	15	9,6
19	17	Wanneer dames in bevorderingsposte aangestel word	2,08	52	1,06	47	30,3	45	29,0	47	30,3	16	10,4

- *Wanneer onbetrokke kollegas 'n negatiewe invloed op gebeure in die skool het (rangorde 1, faktor 35)*

Met 'n gemiddeld van 3,24 blyk dit dat die respondente rolkonflik ervaar as gevolg van onbetrokke kollegas wat 'n negatiewe invloed op gebeure of aktiwiteite binne die skool het. By verdere analise van die response bly dit dat 76,3% van die respondente 'n redelike tot ernstige mate rolkonflik ervaar ten opsigte van hierdie faktor. In die literatuur is ook bevind dat laasgenoemde oorsaak die beleving van rolkonflik stimuleer. Die onbetrokke gedrag van kollegas werk dus nie alleen negatief in op die organisasieklimaat van die skool nie, maar dra ook by tot die beleving van rolkonflik by positiewe rolspelers (vgl. 3.3.2.4).

- *Wanneer outokraties opgetree word (rangorde 2, faktor 31)*

Hierdie faktor het 'n gemiddelde respons van 3,13 opgelewer, wat daarop dui dat die respondente rolkonflik ervaar as gevolg van outokratiese optrede deur persone in gesagsposisies by die skool. 74,9% van die respondente se response het gewissel tussen 'n redelike en ernstige mate van die beleving van rolkonflik as gevolg van hierdie faktor. In ag genome die literatuur (vgl. 3.3.2.4) en laasgenoemde bevinding kan met sekerheid beweer word dat outokratiese optrede deur gesagsfigure in die skool die skool se organisasieklimaat skade aandoen asook die beleving van rolkonflik by personeel aanwakker.

- *Wanneer kollegas nie trots is op hulle skool nie (rangorde 2, faktor 34)*

Die gemiddelde respons van 3,12 is ook 'n aanduiding daarvan dat die respondente rolkonflik ervaar as gevolg van die persepsie wat by hulle bestaan dat hul kollegas nie trots is op hulle skool nie. By verdere ontleding van die data is bevind dat 73,1% van die respondente 'n redelike tot ernstige mate rolkonflik ervaar wat 'n aansienlike deel uitmaak van die aantal respondente. Volgens die literatuur is ook bevind dat die onverbonde gedrag

van opvoeders 'n negatiewe uitwerking het op die organisasieklimaat van die skool en uiteindelik rolkonflik stimuleer (vgl. 3.3.2.4).

- *Wanneer kollegas mekaar nie ondersteun nie (rangorde 2, faktor 33)*

By dié faktor, naamlik dat kollegas mekaar nie ondersteun nie, is bevind dat die respondente wel rolkonflik ervaar. Die gemiddeld van 3,11 bevestig laasgenoemde bevinding. In ag genome dat 72,5% van die respondente 'n redelike tot ernstige mate rolkonflik beleef as uitvloeisel daarvan dat kollegas mekaar nie ondersteun nie (onbetrokke opvoeders), kan met sekerheid aanvaar word dat laasgenoemde faktor wel 'n betekenisvolle invloed gehad het op die beleving van rolkonflik by die respondente. Volgens die literatuur blyk dit ook dat die onbetrokkenheid of onverbonde gedrag van opvoeders die skool se organisasieklimaat skade berokken. Die opvoeder wat betrokke is by sy kollegas en hulle in hul aktiwiteite ondersteun, beleef die onbetrokke opvoeder as negatief en dit het dan rolkonflik tot gevolg (vgl. 3.3.2.4).

- *Algemene oorsig (rangordes 5 tot 19)*

Alle faktore bo 3,0 is reeds in detail bespreek. Dit beteken egter nie dat hierdie laaste 15 rangordes nie faktore bevat wat rolkonflik tot gevolg het nie. In ag genome dat die laagste rangorde 'n gemiddelde respons van 2,08 opgelewer het en voorafgegaan is deur rangordes wat tot by 'n gemiddeld van 2,86 gestrek het, blyk dit dat die respondente steeds rolkonflik ervaar het as gevolg van hierdie faktore. By verdere analise van die data is bevind dat 50% van die respondente by 10 van die 15 faktore 'n redelike tot ernstige mate van rolkonflik ervaar het. Volgens laasgenoemde gegewens kan afgelei word dat hierdie faktore beslis nie buite rekening gelaat kan word nie, aangesien hulle 'n bydrae lewer tot die beleving van rolkonflik en waarmee duidelik rekening gehou moet word.

- *Gevolgtrekking*

Uit die inligting blyk dit dat die man rolkonflik ervaar as gevolg van sekere omstandighede of faktore by die werk. Hierdie faktore is uiteenlopend van aard, maar word hoofsaaklik deur twee elemente veroorsaak, naamlik persone in gesagsposisies en kollegas. In die literatuur is ook aangedui dat hierdie faktore wel moontlik as oorsake van die belewing van rolkonflik kan dien (vgl. 3.3.2.4) en is ook dan so in 'n sekere mate deur die verkrygte data bevestig (vgl. Tabel 4.5).

4.3.5 Rolkonflik by die werk en die gesin

Die doel van hierdie afdeling (Vrae 38 – 45; vgl. Bylaag A) was om vas te stel in welke mate die getroude manlike opvoeder inter-rolkonflik ervaar, met ander woorde binne sy werk en gesin.

In hierdie afdeling word slegs aandag gegee aan die faktore met 'n gemiddelde respons van tussen 2,47 tot 2,75, dit wil sê met 'n gemiddeld tussen 62% en 69% (vgl. Tabel 4.6).

Tabel 4.6: Rolkonflik by die werk en die gesin

Rang-orde	Item	Moontlike oorsaak/faktor	Gem	%	Standaard-afwyking (sd)	1		2		3		4	
						f=	%	f=	%	f=	%	f=	%
1	38	Onbetrokke by gesinsaktiwiteite a.g.v. werksverrigtinge	2,75	69	0,90	15	9,4	45	28,1	65	40,6	35	21,9
2	39	Kry nie genoegsame ondersteuning by die werk sowel as die gesin nie	2,70	68	1,07	25	15,6	47	29,4	39	24,4	49	30,6
3	42	Die gesin en kollegas is van mening dat die man nie hulp nodig het nie	2,56	64	0,98	22	14,1	58	36,9	44	28,0	33	21,0
4	37	Die beskikbare tyd om pligte by die huis en die werk na behore na te kom	2,50	63	0,90	26	16,1	46	28,6	71	44,1	18	11,2
5	44	Gesinsbetrokkenheid wat buitens-huise betrokkenheid beïnvloed	2,48	62	0,96	28	17,6	52	32,7	54	34,0	25	15,7
6	41	Om altyd in beheer te wees	2,47	62	0,95	28	17,6	50	31,7	57	36,1	23	14,6
6	45	Die man is van mening dat hy die hoof bron van inkomste is	2,47	62	1,13	40	25,3	44	27,9	34	21,5	40	25,3
8	40	Die man moet min emosie toon	2,31	58	0,90	30	18,9	66	41,5	46	28,9	17	10,7
9	36	Om 'n positiewe voorbeeld by die huis en die werk te stel	2,28	57	1,01	45	28,1	45	28,1	50	31,3	20	12,5
10	43	Sekere rolle wat deur die man vervul was, kan nou ook deur dames vervul word	2,01	50	0,96	63	39,4	41	25,6	47	29,4	9	5,6

- *Onbetrokke by gesinsaktiwiteite as gevolg van werksverpligtinge (rangorde 1, faktor 38)*

Die response het 'n gemiddeld van 2,75 meegebring en beteken dat die respondente wel rolkonflik ervaar as gevolg van die beleving van onbetrokkenheid by gesinsaktiwiteite. By verdere analise van die data word waargeneem dat 62,5% van die respondente 'n redelike tot ernstige mate rolkonflik beleef as gevolg van bogenoemde faktor. Die rede vir laasgenoemde tendens is ook in die literatuur gevind, naamlik dat die man se betrokkenheid by sy gesin vir hom belangrik is en wanneer sy werksomstandighede 'n nadelige invloed daarop het, dit rolkonflik by hom meebring (vgl. 3.4.1).

- *Kry nie genoegsame ondersteuning by die werk sowel as die gesin nie (rangorde 2, faktor 39)*

'n Gemiddelde respons van 2,70 dien as bewys dat die respondente rolkonflik ervaar as gevolg van onvoldoende ondersteuning by die werk en die gesin. Volgens die response het 55% van die respondente rolkonflik ervaar, wat wissel tussen 'n redelike tot ernstige mate. Van laasgenoemde persentasie het 31% van die respondente 'n ernstige mate van rolkonflik ervaar, wat die meeste van die respondente verteenwoordig in vergelyking met die ander drie response. Ongeveer 'n derde van die respondente beleef dus ernstige rolkonflik as gevolg van bogenoemde oorsaak (vgl. Tabel 4.5). Hierdie bevinding is in ooreenstemming met die literatuur, naamlik dat ondersteuning deur kollegas en gesinslede vir die man belangrik is en dat hy daarsonder rolkonflik kan ervaar (vgl. 3.4.1).

- *Die gesin en kollegas is van mening dat die man nie hulp nodig het nie (rangorde 3, faktor 42)*

By hierdie faktor is 'n gemiddelde respons van 2,56 verkry, wat beteken dat rolkonflik by die respondente teenwoordig is wanneer hierdie faktor ter sprake

kom. Volgens die response het 28,0% van die respondente aangetoon dat hulle 'n redelike mate van rolkonflik beleef as gevolg van bogenoemde oorsaak en 21,0 % aangetoon dat hulle 'n ernstige mate van rolkonflik beleef. In ag genome dat 49% van die respondente rolkonflik beleef, wat wissel tussen 'n redelike en ernstige mate, kan die afleiding gemaak word dat hierdie oorsaak wel rolkonflik ontlok. Die literatuurstudie stem ooreen met hierdie bevinding, naamlik dat mans soms van mening is dat ander dink hulle nie hulp nodig het nie. Hierdie sienswyse kan rolkonflik by die man tot gevolg hê (vgl. 3.4.2).

- *Die beskikbare tyd om pligte by die huis en die werk na behore na te kom (rangorde 4, faktor 37)*

'n Gemiddelde respons van 2,50 dui daarop dat die respondente rolkonflik beleef as gevolg van die beskikbare tyd om pligte by die huis en by die werk na behore na te kom. In Tabel 4.6 is aangetoon dat 44,1% van die respondente 'n redelike mate van rolkonflik ervaar en wanneer die ernstige mate-respons bygevoeg word, verskuif die persentasie respondente na 55,3%. Daar kan dus afgelei word dat beskikbare tyd 'n duidelike negatiewe implikasie het en dus die beleving van rolkonflik tot gevolg het. Hierdie bevindinge is in ooreenstemming met die literatuur, naamlik dat hierdie faktor 'n bron van rolkonflik by die man is en dat die beperktheid van beskikbare tyd selfs hierdie oorsaak nog verder versterk (vgl. 3.4.1).

- *Gesinsbetrokkenheid wat buitenshuise aktiwiteite beïnvloed (rangorde 5, faktor 44)*

By hierdie faktor is 'n gemiddeld van 2,48 ten opsigte van die response verkry. Laasgenoemde gemiddeld impliseer dat hierdie faktor steeds 'n oorsaak is van die beleving van rolkonflik by die respondente. By verdere ontleding van die data word waargeneem dat 49,7% van die respondente rolkonflik ervaar wat wissel tussen 'n redelike tot ernstige mate. Hierdie bevinding stem ooreen met die literatuur (vgl. 3.4.1), naamlik dat opvoeders wel rolkonflik

beleef as gevolg van gesinsbetrokkenheid wat tyd van die werk opeis. Hoe meer die betrokkenheid by die gesin en hoe groter die werkslading, hoe groter hierdie beleving van rolkonflik.

- *Om altyd in beheer te wees (rangorde 6, faktor 41)*

'n Gemiddelde respons van 2,47 is verkry ten opsigte van die vraag wat handel oor mans wat altyd in beheer moet wees. Volgens hierdie gemiddeld beleef mans wel rolkonflik as gevolg van bogenoemde faktor. Die respondente (50,7) het aangedui dat hulle 'n redelike mate van rolkonflik ervaar as gevolg van bogenoemde aspek. Meer as die helfte van die respondente beleef dus in 'n redelike mate rolkonflik. In ooreenstemming met die literatuur word ook gevind dat mans rolkonflik ervaar as gevolg van hierdie opvatting en mans nie self van mening is dat hulle altyd in beheer van alle situasies moet wees nie (vgl. 3.4.2).

- *Die man is van mening dat hy die hoofbron van inkomste moet wees (rangorde 6, faktor 45)*

Dieselfde gemiddelde respons as die vorige rangorde is verkry, naamlik 2,47. Die respondente beleef dus rolkonflik as gevolg van die bogenoemde mening van die man. Ongeveer 47% van die respondente beleef rolkonflik wat wissel tussen 'n redelike en ernstige mate en dui dus steeds op 'n beduidende hoeveelheid van die aantal respondente. In die literatuur is ook bevind dat mans en die gemeenskap hierdie sienswyse huldig en dat dit later rolkonflik tot gevolg het (vgl. 3.4.3).

- *Gevolgtrekking*

Uit bogenoemde kan afgelei word dat die man wel in 'n redelike tot ernstige mate inter-rolkonflik ervaar as gevolg van sekere faktore wat by die werk en die huis 'n rol speel. Verder blyk dit dat die rolverwagtinge van die man by die werk en by die huis nadelig op mekaar inwerk en die beleving van inter-rolkonflik 'n onvermydelike realiteit is (vgl. 3.4.1, 3.4.2, 3.4.3). Hierdie

rolverwagting is nie slegs by die samelewing teenwoordig nie, maar ook by die man self.

4.3.6 Interpretering van data ten opsigte van die oop afdeling

Die doelwit van hierdie afdeling (Afdeling E) was om die geleentheid aan die respondente te bied om faktore by te voeg wat 'n bydrae lewer tot die beleving van rolkonflik wat nie in die vraelys voorgekom het nie.

Die faktore wat deur dertig (n=30) van die respondente bygevoeg is, het die faktore wat in die vraelys voorgekom het, wel ondersteun, maar kan nie as nuwe faktore beskou word nie.

4.3.7 Die prakties betekenisvolle verskille ten opsigte van biografiese data

Die doel van hierdie ontleding was om vas te stel in welke mate daar 'n verband bestaan tussen die biografiese data van die studiepopulasie en die faktore onderliggend aan die drie afdelings waar rolkonflik by die respondente kan ontstaan (vgl. 4.2.10). Hierdie drie kategorieë/afdelings van konflik (by die huis, werk, tussen huis en werk) word vervolgens in verband gebring met ses faktore binne die biografiese data. Vir die doel van hierdie navorsing en in ag genome die bevindinge in die literatuur (vgl. Hoofstuk 3), is besluit om ses van die faktore in die biografiese eienskappe van die studiepopulasie in verband te bring met bogenoemde drie kategorieë/afdelings. Genoemde ses faktore is ouderdom, aantal jare ondervinding, aantal kinders in die gesin, ras, aantal kinders in die skool en die afstand tussen die tuiste en die skool. Die faktortellings is die gemiddeld van alle items sodat die faktore op dieselfde skaal as die oorspronklike skaal van meting beoordeel kan word.

4.3.7.1 Ouderdom (item 1)

Die doel van item 1 (ouderdom) was om vas te stel in watter mate 'n betekenisvolle verband tussen die ouderdom van die respondente en die

belewing van rolkonflik bestaan. Die inligting is in twee kategorieë verdeel, naamlik 40 jaar en ouer en 39 jaar en jonger. Die ouderdomme van die respondente is in twee kategorieë verdeel met 'n afsnypunt van 40 jaar, aangesien die ouderdom van 40 ongeveer in die middel van 'n opvoeder se onderwysloopbaan is. Dit kan ook wees dat konfliktsituasies in die twee ouderdomsgroepe uiteenlopend van aard kan wees. Daar is geen prakties betekenisvolle effekgrootte verkry nie. Daar kan dus afgelei word dat daar in die praktyk nie 'n verskil bestaan tussen die groepe se ouderdomme en hulle belewing van rolkonflik nie.

4.3.7.2 Die aantal jare ondervinding (item 4)

Die doel van item 4 (aantal jare ondervinding) was om vas te stel in watter mate die aantal jare ondervinding 'n verband toon met die belewing van rolkonflik by die respondente. Vir die doel van die verwerking van die data is die aantal jare ondervinding onderskeidelik in die twee posvlakke nie werklik ter sprake nie, maar wel oor die totale jare ondervinding van die studiepopulasie. 'n Onderskeid is dus getref tussen 0 tot 3 jaar en 4 en meer jare ondervinding.

Tabel 4.7: Prakties betekenisvolheid ten opsigte van die aantal jare ondervinding

Rang-Orde	Item	Moontlike oorsaak/faktor	Effek-grootte (d)	0 tot 3 jaar			4 jaar en meer		
				Gem.	%	Std. Afw. (sd)	Gem.	%	Std. Afw. (sd)
1	21	Gesagsgrense wat optrede bepaal	0,65 (**)	1,82	46	0,81	2,40	60	0,88
2	17	Dames wat in bevorderingsposte aangestel word	0,52 (**)	1,59	40	0,87	2,14	54	1,07

0,2=klein effek (*); 0,5=medium effek (**); 0,8=groot effek (***)

- *Gesagsgrense wat optrede bepaal (rangorde 1, faktor 21)*

Die effekgrootte van bogenoemde item is 0,65 (vgl. Tabel 4.7). Volgens hierdie effekgrootte bestaan daar 'n medium effek wat dui op 'n praktiese betekenisvolle verband tussen die aantal jare ondervinding en die feit dat gesagsgrense die optrede van die respondente bepaal. Uit Tabel 4.7 blyk dit dat die gemiddelde respons by 4 en meer jare ondervinding 2,4 is op 'n punt skaal van 4, terwyl dit by 0 tot 3 jaar 1,82 is. Hieruit kan afgelei word dat respondente wat in die 4 en meer jare ondervinding-kategorie pas, meer rolkonflik ervaar as ander respondente as gevolg van gesagsgrense wat gestel word. 'n Rede vir laasgenoemde bevinding is moontlik dat die meer ervare respondente meer verantwoordelikhede het. In die literatuur blyk dit ook dat persone in gesagsgrenseposisies wat hulle skuldig maak aan oordrewe direkte gedrag 'n beperkende effek het op die organisasieklimaat van die skool. As uitvloeisel hiervan beleef die man dat sy optrede ingeperk word en dat min ruimte dus vir selfverwesenliking en eksperimentering gelaat word. Laasgenoemde het 'n direkte verband met die beleving van rolkonflik (vgl. 3.3.2.4).

- *Dames wat in bevorderingsposte aangestel word (rangorde 2, faktor 17)*

Volgens die effekgrootte (0,52) is bogenoemde oorsaak ook geïdentifiseer as 'n medium effek wat dui op praktiese betekenisvolheid. By die kategorie 4 en meer jaar ondervinding is 'n gemiddelde respons van 2,14 op 'n punt skaal van 4 verkry en by 0 tot 3 jaar is 'n gemiddeld van 1,59 verkry (vgl. Tabel 4.7). Uit laasgenoemde data blyk dit dat respondente wat in die 4 en meer jaar-kategorie val, meer rolkonflik ervaar as die ander respondente as gevolg van dames wat in bevorderingsposte aangestel word. 'n Moontlike rede vir hierdie bevinding is dat meer ervare mans besef dat hulle bevorderbaar is en dames dus as 'n bedreiging gesien kan word. Die beleving van rolkonflik as gevolg van diskriminasie teen geslag word ook in die literatuur bevestig. Die gebruik dat mans wat tradisioneel in bevorderingsposte aangestel is, word tans

reggestel deur van regstellende-aksiemaatreëls gebruik te maak en hierdie maatreëls het rolkonflik by mans tot gevolg (vgl. 3.3.2.1).

4.3.7.3 Die aantal kinders in die gesin (item 5)

Die doel van item 5 (aantal kinders in die gesin) was om vas te stel in watter mate kinders in die gesin 'n betekenisvolle verband toon met die belewing van rolkonflik by die respondente. Die response is in twee kategorieë ingedeel, naamlik geen kinders in die gesin nie en kinders in die gesin. Die rede vir laasgenoemde verdeling was dat geoordeel is dat konflik deur kinders in die gesin verhoog kan word en dit nie noodwendig afhanklik is van die aantal kinders in die gesin nie.

Tabel 4.8: Praktiese betekenisvolheid ten opsigte van die aantal kinders in die gesin

Rang-Orde	Item	Moontlike oorsaak/faktor	Effek-grootte (d)	Geen kinders in die gesin nie			Kinders in die gesin		
				Gem	%	Std. Afw. (sd)	Gem.	%	Std. Afw. (sd)
1	35	Wanneer onbetrokke kollegas 'n negatiewe invloed op gebeure in die skool uitoefen	1,02 (***)	2,21	55	1,13	3,38	85	0,94
2	27	Onvoldoende werksbevreëdiging	0,83 (***)	2,05	51	0,91	2,86	72	0,98
3	29	Wanneer afbrekende kritiek uitgespreek word	0,78 (**)	2,05	51	1,13	2,92	73	1,02
4	34	Wanneer kollegas nie trots is op hulle skool nie	0,76 (**)	2,37	59	1,12	3,22	81	1,00
5	33	Wanneer kollegas mekaar nie ondersteun nie	0,64 (**)	2,47	62	1,12	3,19	80	0,97
6	22	Met onvoldoende leiding t.o.v. die pligstaat	0,52 (**)	1,95	49	0,91	2,51	63	1,09

0,2=klein effek (*); 0,5=medium effek (**); 0,8=groot effek (***)

- *Wanneer onbetrokke kollegas 'n negatiewe invloed op gebeure in die skool uitoefen (rangorde 1, faktor 35)*

Hierdie faktor het 'n effekgrootte van 1,02 opgelewer. Dit dui daarop dat dit 'n groot praktiese effek het en dus in die praktyk 'n betekenisvolle verskil ten opsigte van rolkonflik tussen opvoeders met en sonder kinders in die gesin en onbetrokke kollegas impliseer. 'n Gemiddelde respons van 3,38 op 'n skaal van 4 is verkry by respondente wat kinders het, terwyl 'n gemiddelde respons

van 2,21 by respondente verkry is wat nie kinders het nie (vgl. Tabel 4.8). Uit laasgenoemde data kan afgelei word dat respondente wat kinders het, meer rolkonflik beleef, terwyl respondente wat nie kinders het nie, minder rolkonflik beleef. 'n Rede vir laasgenoemde bevinding kan wees dat opvoeders met kinders meer frustrasie tuis beleef en as gevolg daarvan ook meer rolkonflik by die skool ervaar. 'n Tweede rede kan wees dat die respondente wat kinders het, besef dat onbetrokke opvoeders die leerproses van die kind kan benadeel en dan meer rolkonflik by hierdie respondente ontlok. Die rede vir bogenoemde tendens word ook in die literatuur gevind en dit blyk dat onbetrokke kollegas die besluite wat geneem word en die gladde verloop van die skoolaktiwiteite benadeel. Dit het ook 'n negatiewe invloed op die organisasieklimaat van die skool en kan lei tot rolkonflik (vgl. 3.3.2.4).

- *Onvoldoende werksbevrediging (rangorde 2, faktor 27)*

'n Effekgrootte van 0,83 is verkry en dit dui ook op 'n groot prakties betekenisvolle effek. Die gemiddelde respons by respondente wat kinders het, was 2,86 op 'n skaal van 4, terwyl 'n gemiddelde respons van 2,05 by respondente verkry is wat nie kinders het nie (vgl. Tabel 4.8). Uit laasgenoemde data kan afgelei word dat daar in die praktyk 'n betekenisvolle verband bestaan tussen die feit of respondente kinders het en die beleving van onvoldoende werksbevrediging. Die rede vir laasgenoemde tendens kan ook daarin gesien word dat opvoeders wat kinders het 'n sekere mate van frustrasie tuis beleef. Hierdie beleving van frustrasie tuis en faktore soos min werksbevrediging by die skool kan die beleving van rolkonflik aanwakker. In ooreenstemming met die literatuur is ook bevind dat opvoeders rolkonflik beleef as gevolg van werk wat min uitdagings bied en ook die feit dat hy sy werk as onvullend beskou (vgl. 3.3.2.3).

- *Wanneer afbrekende kritiek uitgespreek word (rangorde 3, faktor 29)*

By hierdie faktor is 'n benaderde effekgrootte van 0,8 (0,78) verkry, wat steeds op 'n groot prakties betekenisvolle effek dui. By respondente wat

kinders het, is 'n gemiddelde respons van 2,92 op 'n skaal van 4 verkry en by respondente wat nie kinders het nie, is 'n gemiddeld van 2,05 verkry (vgl. Tabel 4.8). Uit laasgenoemde blyk dit dat daar in die praktyk 'n betekenisvolle verband bestaan tussen die feit of respondente kinders het en dat afbrekende kritiek uitgespreek word. Die respondente wat kinders het, beleef dus oor die algemeen in 'n meerdere mate rolkonflik, terwyl respondente wat nie kinders het nie, rolkonflik in 'n mindere mate ervaar as gevolg van bogenoemde faktor. Soos in die geval van die vorige faktore kan hierdie tendens ook moontlik toegeskryf word aan die feit dat die belewing van frustrasie tuis 'n invloed het op die belewing van rolkonflik by die skool. Persone in gesagsposisies wat swak ondersteunende gedrag openbaar, doen afbreek aan die organisasieklimaat van die skool en word beleef as persone wat afbrekende kritiek uitspreek. Die gevolg van laasgenoemde tendens is dat die man rolkonflik ervaar (vgl. 3.3.2.4).

- *Wanneer kollegas nie trots is op hulle skool nie (rangorde 4, faktor 34)*

Bogenoemde faktor het 'n benaderde effekgrootte van 0,8 (0,76) verkry wat op 'n groot praktiese betekenisvolle effek dui. 'n Gemiddelde respons van 3,22 op 'n skaal van 4 is verkry by respondente wat kinders het en 'n gemiddeld van 2,37 is verkry by respondente wat nie kinders het nie (vgl. Tabel 4.8). Uit laasgenoemde gegewens blyk dit dat daar in die praktyk 'n betekenisvolle verband bestaan tussen die feit of respondente kinders het en kollegas wat nie trots is op hulle skool nie. Weereens kan die rede aangevoer word dat die belewing van frustrasie tuis en negatiewe gebeure by die skool rolkonflik tot gevolg kan hê. In ooreenstemming met die literatuur is ook bevind dat opvoeders wat onverbonde gedrag toon, beleef word as persone wat nie trots is op hulle skool nie en rolkonflik ontlok by persone wat wel verbonde gedrag openbaar (vgl. 3.3.2.4).

- *Wanneer kollegas mekaar nie ondersteun nie (rangorde 5, faktor 33)*

Die effekgrootte wat verkry is by hierdie faktor is 0,64, wat op 'n medium prakties betekenisvolle effek dui. Respondente wat kinders het, het 'n gemiddelde respons van 3,19 op 'n skaal van 4 opgelewer en respondente wat nie kinders het nie, het 'n gemiddeld van 2,47 verkry (vgl. Tabel 4.8). Laasgenoemde inligting impliseer dat daar moontlik in die praktyk 'n betekenisvolle verband bestaan tussen die feit of respondente kinders het en bogenoemde faktor. Rolkonflik word beleef by persone wat ervaar dat hul kollegas mekaar nie ondersteun nie, en hierdie belewing word moontlik veroorsaak deur die ervaring van frustrasie tuis. In die literatuur blyk dit ook dat hierdie faktor die oorsaak is daarvan dat die organisasieklimaat van 'n skool benadeel word (vgl. 3.3.2.4).

- *Met onvoldoende leiding ten opsigte van die pligstaat (rangorde 6, faktor 22)*

By bogenoemde faktor is 'n effekgrootte verkry van 0,52, wat op 'n medium prakties betekenisvolle verband kan dui. Respondente wat kinders het, het 'n gemiddelde respons van 2,51 op 'n skaal van 4 verkry en respondente wat nie kinders het nie, het 'n gemiddeld van 1,95 verkry (vgl. Tabel 4.8). In die praktyk kan 'n betekenisvolle verband moontlik bestaan tussen die feit of respondente kinders het en bogenoemde faktor. Die belewing van frustrasie tuis kan ook in hierdie geval rolkonflik by die skool aanwakker as gevolg van negatiewe gebeure by die werkplek. Die rede vir hierdie tendens kom in die literatuur voor, en dit blyk dat swak ondersteunende optrede deur persone in gesagsposisies rolkonflik by die opvoeder ontlok (vgl. 3.3.2.4).

- *Gemiddelde effekgroottes ten opsigte van kinders in die gesin*

Die drie afdelings in die vraelys was soos volg saamgestel (vgl. Bylaag A).

Tabel 4.9: Gemiddelde effekgroottes van drie afdelings

Afdeling	Waar rolkonflik beleef word	Effek-groottes (d)	Geen kinders			Kinders		
			Gem.	%	Std. Afw. (sd)	Gem.	%	Std. Afw. (sd)
B	Rolkonflik in die gesin	0,03 (*)	2,66	65	0,85	2,63	65	0,84
C	Rolkonflik by die werk	0,79 (**)	2,24	56	0,63	2,75	69	0,65
D	Rolkonflik by die werk en gesin	0,43 (*)	2,21	55	0,59	2,49	62	0,66

0,2=klein effek (*); 0,5=medium effek (**); 0,8=groot effek (***)

Uit bogenoemde data blyk dit dat by Afdeling C 'n gemiddelde effekgrootte van 0,8 (0,79) verkry is. Dit beteken dat 'n groot prakties betekenisvolle effekgrootte verkry is en dat daar dus in die praktyk betekenisvolle verskille bestaan by respondente wat rolkonflik by die werk ervaar en die feit of daar kinders in die gesin is. As bewys van laasgenoemde is 'n gemiddelde respons van 2,75 op 'n skaal van 4 verkry by respondente wat kinders het en 'n gemiddeld van 2,24 by respondente wat nie kinders het nie. Hieruit kan afgelei word dat respondente wat kinders het, meer rolkonflik by die werk ervaar, terwyl respondente wat nie kinders het nie, minder rolkonflik ervaar. Soos by bogenoemde faktore bespreek is, kan die rede vir laasgenoemde tendens daarin gesetel wees dat die belewing van frustrasie tuis as gevolg van die teenwoordigheid van kinders, rolkonflik by die werk ontlok wanneer sekere gebeure plaasvind. Nog 'n moontlike rede wat aangevoer kan word, is dat opvoeders met kinders besef dat sekere situasies by die skool nadelige gevolge vir die opvoedings- en leerproses van die kind kan inhou en dan rolkonflik by hierdie respondente ontlok.

4.3.7.4 Ras: (item 7)

Die doel van hierdie item was om vas te stel in watter mate die ras van die respondente 'n verband toon met die belewing van rolkonflik. Die respondente is in twee kategorieë ingedeel, naamlik gekleurd en wit. Die rede vir hierdie verdeling was dat daar nie 'n groot verskeidenheid gekleurde respondente was nie. Die grootste deel van die gekleurde respondente was swart. Uit die response blyk dit dat daar in 9 items 'n effekgrootte verkry is wat hoër is as 0,5. Hierdie items word vervolgens bespreek.

Tabel 4.10: Praktiese betekenisvolheid ten opsigte van die ras

Rang-Orde	Item	Moontlike oorsaak/faktor	Effek-grootte (d)	Gekleurde respondente			Wit respondente		
				Gem	%	Std. Afw (sd)	Gem	%	Std. Afw (sd)
1	18	Die toepassing van regstellende aksie	0,93 (***)	2,22	56	1,04	3,99	80	0,91
2	12	Om by gesins-aktiwiteite betrokke te wees	0,78 (**)	2,95	74	1,02	2,11	53	1,07
3	14	Om die verantwoordelikhede van 'n eggenoot na te kom	0,75 (**)	2,74	69	1,06	1,94	49	0,97
4	13	Verdeling van verantwoordelikhede tussen man en vrou	0,71 (**)	2,64	66	0,94	1,97	49	0,93
5	11	Om as versorger van die gesin op te tree	0,67 (**)	2,74	69	1,13	1,97	49	1,01
6	42	Wanneer die gesin en kollegas van mening is dat die man nie hulp nodig het nie	0,62 (**)	2,70	68	0,99	2,08	52	0,76
7	44	Wanneer die gesins-betrokkenheid die buitenshuise betrokkenheid beïnvloed	0,53 (**)	2,59	65	0,96	2,08	52	0,87
8	21	Met die gesags-grense wat die optrede bepaal	0,52 (**)	2,43	61	0,87	1,97	49	0,83
9	45	Die man is van mening dat hy die hoof bron van inkomste moet wees	0,51 (**)	2,59	65	1,15	2,00	50	0,91

0,2=klein effek (*); 0,5=medium effek (**); 0,8=groot effek (***)

- *Die toepassing van regstellende aksie (rangorde 1, faktor 18)*

'n Effekgrootte van 0,93 dui daarop dat hierdie faktor 'n groot prakties betekenisvolle faktor is. Die wit respondente het 'n gemiddelde respons van 3,19 op 'n skaal van 4 behaal, terwyl die gekleurde respondente 'n gemiddeld van 2,22 behaal het. Uit laasgenoemde data blyk dit dat die wit respondente in die praktyk meer rolkonflik ervaar ten opsigte van die toepassing van regstellende aksie as die ander respondente (vgl. Tabel 4.10). 'n Moontlike oorsaak vir laasgenoemde bevinding is dat die wit respondente bedreig voel as gevolg van regstellende maatreëls. Hierdie bevinding stem ooreen met wat in die literatuur bevind is, naamlik dat regstellende aksie rolkonflik by mans kan ontlok (vgl. 3.3.2.1).

- *Om by gesinsaktiwiteite betrokke te wees (rangorde 2, faktor 12)*

'n Effekgrootte van 0,8 (0,78) dui daarop dat 'n groot prakties betekenisvolle effek verkry is. Gekleurde respondente se gemiddelde respons is 2,95 op 'n skaal van 4 en wit respondente het 'n gemiddeld van 2,11 behaal. Gekleurde respondente ervaar dus in die praktyk meer rolkonflik as wit respondente by hierdie faktor. Oor die algemeen beleef gekleurde respondente meer rolkonflik as die wit respondente. In ooreenstemming met die literatuur kan 'n moontlike rede vir hierdie bevinding aangevoer word, naamlik dat die tradisionele en kulturele agtergrond van die gekleurde respondente nie die betrokkenheid van die man by die gesin vereis nie, maar die hedendaagse samelewing se sienswyse verskil van laasgenoemde sienswyse en kan rolkonflik tot gevolg hê (vgl. 3.3.1.1). Die hedendaagse sienswyse vereis die betrokkenheid van die man by gesinsaktiwiteite, en skuldgevoelens kan dan ontstaan wanneer die man beseft dat hy nie aan hierdie verwagting voldoen nie as gevolg van sy tradisionele en kulturele agtergrond (vgl. 3.3.1.1). 'n Ander rede kan ook wees dat die gekleurde respondente bloot meer waarde daaraan heg om betrokke te wees by gesinsaktiwiteite as in die geval van die wit respondente en dan rolkonflik ervaar wanneer dit nie so kan realiseer nie (vgl. 3.3.1.1).

- *Om die verantwoordelikhede van 'n eggenoot na te kom (rangorde 3, faktor 14)*

By bogenoemde item is 'n effekgrootte van 0,8 (0,75) verkry en dui op 'n groot prakties betekenisvolle effek in die praktyk. By gekleurde respondente is 'n gemiddelde respons van 2,74 op die vierpuntskaal verkry, terwyl wit respondente 'n gemiddeld van 1,94 behaal het. Volgens bogenoemde gemiddeldes ervaar die gekleurde respondente meer rolkonflik as die wit respondente (vgl. Tabel 4.10). Hierdie beleving van rolkonflik by die gekleurde respondente kan, in ooreenstemming met die literatuur, toegeskryf word aan die feit dat tradisionele sienswyses en hedendaagse sienswyses in stryd is met mekaar. Daar word nie soveel klem gelê op die verantwoordelikhede van die man as eggenoot deur tradisionele sienswyses by veral die swart gemeenskappe nie, maar wel deur die hedendaagse sienswyse (vgl. 3.3.1.2). Nog 'n rede vir hierdie bevinding is in die literatuur aangedui, naamlik dat die man nie genoeg tyd tot sy beskikking het om hierdie verantwoordelikhede na te kom nie as gevolg van die feit dat hy moontlik na sy werksure by die skool ander werke moet verrig om hulle inkomste aan te vul (vgl. 3.4.3). Mans beleef rolkonflik as gevolg van die verwagting dat hulle as broodwinners, vaders van hul kinders en liefdevolle eggenote hulle verantwoordelikhede moet nakom te midde van hulle werksverpligtinge (vgl. 3.3.1.2). In teenstelling met laasgenoemde rede kan dit ook moontlik wees dat die gekleurde respondente meer waarde daaraan heg om hierdie verantwoordelikhede na te kom en wanneer dit nie so kan realiseer nie, word rolkonflik ervaar (vgl. 3.3.1.2).

- *Verdeling van verantwoordelikhede tussen man en vrou (rangorde 4, faktor 13)*

Die verdeling van verantwoordelikhede tussen man en vrou het 'n medium effekgrootte van 0,71 meegebring en dui op die moontlikheid van 'n betekenisvolle effek in die praktyk. Die gekleurde respondente het 'n gemiddelde respons van 2,64 op 'n skaal van 4 behaal, terwyl die wit

respondente 'n gemiddeld van 1,97 behaal het. Uit laasgenoemde data word afgelei dat die gekleurde respondente meer rolkonflik ervaar as die wit respondente (vgl. Tabel 4.10). Die gekleurde respondente kan moontlik meer rolkonflik as die wit respondente ervaar as gevolg van die verwagting van die hedendaagse samelewing dat daar 'n gelyke verdeling van verantwoordelikhede tussen man en vrou moet bestaan. In ooreenstemming met die literatuur is dit volgens tradisie ongehoord dat die swart man voorgeskryf word deur die vrou (vgl. 3.3.1.2 & 3.4.2). Die moderne verwagting dat die man en die vrou die verantwoordelikhede binne die gesin moet deel, wakker rolkonflik by die man aan en word vererger as gevolg van tradisionele sienswyses wat die man sy verantwoordelikhede binne die gesin op 'n baie kleiner skaal beskou het (vgl. 3.3.1.1).

- *Om as versorger van die gesin op te tree (rangorde 5, faktor 11)*

'n Effekgrootte van 0,67 is hier verkry wat op 'n medium prakties betekenisvolle effek dui. Die gekleurde respondente het 'n gemiddelde respons van 2,74 op die vierpuntskaal behaal, terwyl die wit respondente 'n gemiddeld van 1,97 verkry het. Hierdie beleving van rolkonflik word dus in die praktyk meer deur die gekleurde respondente beleef, as in die geval van die wit respondente (vgl. Tabel 4.10). 'n Moontlike rede vir hierdie bevinding kan wees dat die gekleurde respondente meer druk ervaar as die wit respondente, as gevolg van die sienswyse van die moderne samelewing wat die man as rolmodel en versorger van sy gesin beskou (vgl. 3.3.1.1 & 3.4.2). Volgens die literatuur kan hierdie beleving van rolkonflik by die gekleurde respondente vererger word deur tradisionele sienswyses wat nie so sterk klem lê op die verantwoordelikheid van die man om as versorger van die gesin op te tree nie (vgl. 3.3.1.1). Die moderne samelewing verwag van die man om as rolmodel vir veral seuns op te tree en om sy gesin te versorg. Dit is dus weereens 'n geval van 'n botsing tussen tradisionele en hedendaagse sienswyses (vgl. 3.3.1.1). Die teenoorgestelde kan natuurlik ook waar wees en beteken dat die gekleurde respondente rolkonflik ervaar omdat hulle meer waarde daaraan heg om die gesin te versorg as wat die geval is by die wit respondente.

- *Wanneer die gesin en kollegas van mening is dat die man nie hulp nodig het nie (rangorde 6, faktor 42)*

'n Medium effekgrootte van 0,62 is verkry ten opsigte van die praktiese betekenisvolheid van hierdie faktor. Die gekleurde respondente het 'n gemiddelde respons van 2,70 op 'n skaal van 4 behaal en die wit respondente 'n gemiddeld van 2,08. In ag genome die bevinding in Tabel 4.10 kan afgelei word dat die gekleurde respondente oor die algemeen meer rolkonflik ervaar as die wit respondente as gevolg van hierdie sienswyse. Die sienswyse van die samelewing dat mans nie hulp nodig het nie, word dus ook in hierdie geval deur die gekleurde respondente op 'n meer intense vlak beleef as deur die wit respondente. Die rede vir laasgenoemde tendens is in ooreenstemming met die literatuur waarin bevind is dat, volgens tradisie en kulturele agtergrond, van die vrou verwag word om die man te help, maar tans word van die man verwag om nie hulp te vra nie (3.4.2). Hierdie twee sienswyses het dus botsende effekte binne die kulturele agtergrond van veral die gekleurde respondente. Daar is verder ook in die literatuur bevind dat die samelewing van die man verwag om nie emosies te toon nie en 'n uitvloeisel hiervan is dat 'n sienswyse gevorm is dat mans ook nie hulp van hulle gesinne en kollegas nodig het nie. Hierdie sienswyse word nie noodwendig deur die man self ondersteun nie en het dus rolkonflik tot gevolg (vgl. 3.4.2).

- *Wanneer die gesinsbetrokkenheid die buitenshuise betrokkenheid beïnvloed (rangorde 7, faktor 44)*

'n Medium effekgrootte van 0,53 is verkry en hieruit kan afgelei word dat hierdie faktor 'n medium prakties betekenisvolle effek in die praktyk toon. Uit die response blyk dit dat die gekleurde respondente 'n gemiddelde respons van 2,59 op 'n vierpuntskaal verkry het en die wit respondente 'n gemiddeld van 2,08 behaal het. Uit laasgenoemde data blyk dit dat die gekleurde respondente oor die algemeen meer rolkonflik as gevolg van bogenoemde faktor ervaar as die wit respondente. 'n Moontlike rede vir hierdie bevinding kan wees dat die gekleurde respondente meer waarde aan

gesinsbetrokkenheid en/of werksbetrokkenheid heg as die wit respondente. In die moderne samelewing is die mening dat die man 'n meer prominente rol binne die huis en gesin moet vervul en dus baie meer betrokke moet wees by gesinsaktiwiteite (vgl. 3.4.1). Daar word ook van die man verwag om as rolmodel binne sy gesin asook by die werk op te tree. Hierdie botsende sienswyses het rolkonflik by die man tot gevolg (vgl. 3.4.1).

- *Met die gesagsgrense wat die optrede bepaal (rangorde 8, faktor 21)*

Die effekgrootte ten opsigte van bogenoemde faktor is 0,52, wat beteken dat 'n medium prakties betekenisvolle effekgrootte behaal is. Uit Tabel 4.10 blyk dit dat die gekleurde respondente 'n gemiddelde respons van 2,59 op 'n vierpuntskaal behaal het en die wit respondente 'n gemiddeld van 1,97. Uit die gegewens kan afgelei word dat die gekleurde respondente oor die algemeen meer rolkonflik ervaar as die wit respondente as gevolg van bogenoemde faktor. In die literatuur is bevind dat, wanneer persone in gesagsposisies oormatige direkte gedrag openbaar, dit as outokratiese optrede ervaar word en dit die grense van optrede van die mans bepaal of selfs inperk (vgl. 3.3.2.4). 'n Moontlike rede vir hierdie sienswyse kan dalk gevind word in die kulturele agtergrond van die gekleurde mense waarin baie waarde geheg word aan die ubuntu-effek (vgl. 3.3.2.4). Hierdie sienswyse propageer dat die mens is wat ander mense van hom maak. Outokratiese optrede is dus nie aanvaarbaar nie en sterk klem word gelê op samewerking tussen individue. Die beleving van rolkonflik is onvermydelik as gevolg van bogenoemde oorsaak (vgl. 3.3.2.4).

- *Die man is van mening dat hy die hoof bron van inkomste moet wees (rangorde 9, faktor 45)*

By hierdie faktor is 'n effekgrootte van 0,51 verkry wat op 'n medium effekgrootte dui. Uit die response het dit geblyk dat die gekleurde respondente 'n gemiddelde respons van 2,95 op 'n skaal van 4 behaal het en die wit respondente 'n gemiddeld van 2,00. Die gekleurde respondente beleef

dus meer rolkonflik as die wit respondente (vgl. Tabel 4.10). Die rede vir laasgenoemde bevinding kan moontlik verklaar word op grond van kulturele verskille (vgl. 3.4.3). Die man het 'n tradisionele opvatting wat bepaal dat hy die hoof bron van inkomste moet wees vir sy gesin, terwyl die moderne samelewing 'n ander sienswyse huldig. Hierdie botsende sienswyses ontlok rolkonflik by die man, en hierdie feit word so bevestig deur die literatuur (vgl. 3.4.3).

- *Gemiddelde effekgroottes ten opsigte van verskille in ras*

Die drie afdelings in die vraelys was soos volg saamgestel (vgl. Bylaag A)

Tabel 4.11: Gemiddelde effekgroottes van drie afdelings

Afdeling	Waar rolkonflik beleef word	Effek-groottes (d)	Gekleurd			Wit		
			Gem.	%	Std. Afw. (sd)	Gem.	%	Std. Afw. (sd)
B	Rolkonflik in die gesin	0,68 (**)	2,76	69	0,97	2,19	55	0,84
C	Rolkonflik by die werk	0,11 (*)	2,70	68	0,69	2,63	66	0,58
D	Rolkonflik by die werk en gesin	0,54 (**)	2,54	64	0,67	2,18	55	0,56

0,2=klein effek (*); 0,5=medium effek (**); 0,8=groot effek (***)

Uit bogenoemde data (vgl. Tabel 4.11) blyk dit dat by Afdeling B (0,68) en Afdeling D (0,54) 'n medium effekgrootte verkry is wat kan dui op betekenisvolle verskille in die praktyk. Die gemiddelde response wat in Afdeling B verkry is, dui daarop dat die gekleurde respondente (2,76 uit 4) meer rolkonflik beleef in vergelyking met die wit respondente (2,19 uit 4) as gevolg van faktore wat 'n rol speel by die belewing van rolkonflik binne die gesin.

In Afdeling D word waargeneem dat die gekleurde respondente 'n gemiddelde respons van 2,54 op 'n skaal van 4 verkry het. Die wit respondente se gemiddelde respons was (2,18 uit 4), wat daarop dui dat hulle minder rolkonflik beleef as die gekleurde respondente as gevolg van faktore wat 'n rol

speel by die werk en gesin (vgl. Tabel 4.11). Uit bogenoemde data blyk dit dat die gekleurde respondente meer rolkonflik as die wit respondente beleef het as gevolg van die bespreekte faktore. 'n Moontlike rede hiervoor kan die verskil in tradisionele en kulturele agtergrond wees.

4.3.7.5 Die aantal leerders in die skool: (item 8)

Die doel van item 8 (aantal leerders) was om vas te stel in watter mate die aantal leerders in die skool 'n verband toon met die belewing van rolkonflik by die respondente. Die inligting is in twee kategorieë verdeel, naamlik skole met 600 leerders en meer en skole met 599 leerders en minder. Die rede vir laasgenoemde verdeling is dat laerskole met meer as 600 leerders as groot skole in die praktyk beskou word en skole met minder as 600 as kleiner skole. Die data dui daarop dat daar geen betekenisvolle effekgrootte verkry is nie en daar dus geen betekenisvolle verskil tussen die aantal leerders in 'n skool en die belewing van rolkonflik bestaan nie.

4.3.7.6 Die afstand tussen die tuiste en die skool: (item 10)

Die doel van item 10 (afstand tussen tuiste en skool) was om vas te stel in watter mate daar 'n betekenisvolle verband bestaan tussen die afstand wat na die skool gereis moet word en die belewing van rolkonflik by die respondente. Die inligting is in twee kategorieë verdeel, naamlik 0 tot 10 km en 11 km en verder. Die rede vir hierdie verdeling was dat die meeste response maklik in hierdie twee afdelings verdeel kon word. Uit die data is geen betekenisvolle effekgrootte verkry nie, en dit blyk dat daar in die praktyk geen betekenisvolle verskil bestaan tussen die afstand wat na die skool gereis moet word en die belewing van rolkonflik nie.

- *Gevolgtrekking*

Uit bogenoemde bespreking van die data blyk dit dat daar wel 'n praktiese betekenisvolle verskil tussen sekere faktore in die biografiese eienskappe van die respondente en faktore in die drie afdelings/kategorieë van die response bestaan. Dit beteken dus dat daar 'n verband bestaan tussen hierdie

eienskappe van die respondente en sekere faktore (by die werk, binne die gesin en by die werk en gesin) wat aanleiding gee tot rolkonflik. Hierdie eienskappe van die respondente sluit die volgende in: aantal jare ondervinding, kinders in die gesin en die respondente se ras.

4.4 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is klem gelê op die invordering van die data, die verwerking daarvan en die formulering van afleidings. Die doel was om vas te stel in welke mate die getroude manlike opvoeder rolkonflik ervaar binne sy gesin as vader en eggenote en binne sy beroep as professionele opvoeder. Daar is ook bevind dat by sekere faktore 'n prakties betekenisvolle verskil bestaan het en dit is daarvolgens bespreek. Sekere afleidings is gemaak en is in ooreenstemming met die bevindings in die literatuur, wat die feit beklemtoon dat die veronderstellings wat uit die agtergrond van die literatuur geformuleer is, deur die data gerugsteun word.

In Hoofstuk 5 word die verwerkte data en afleidings gebruik om sekere aanbevelings te maak, en 'n samevatting gedoen ten opsigte van die beleving van rolkonflik by die getroude manlike opvoeder.

HOOFSTUK 5

SAMEVATTING, BEVINDINGE EN AANBEVELINGS

5.1 INLEIDING

In hierdie hoofstuk word 'n samevatting oor die voorafgaande navorsing gegee; bevindinge ten opsigte van die drie navorsingsdoelwitte gemaak en laastens aanbevelings gedoen wat gebaseer is op die bevindings van die studie.

5.2 SAMEVATTING

In Hoofstuk 1 is aandag geskenk aan die motivering vir die doel van hierdie navorsing. Hierdie motivering beklemtoon die feit dat die getroude manlike opvoeder in 'n sekere mate as gevolg van verskeie faktore rolkonflik ervaar. Die faktore wat aanleiding kan gee tot die ervaring van rolkonflik by die man (i.c. getroude manlike opvoeders in posvlakke 1 en 2) is afkomstig uit 'n groot verskeidenheid terreine. Binne hierdie terreine word gefokus op die verskeidenheid rolle wat die man binne en buite die huis moet vervul. Uit hierdie faktore is 'n probleemstelling soos volg geformuleer: in welke mate is rolkonflik 'n realiteit by getroude manlike opvoeders? Drie navorsingsdoelwitte is geformuleer en die metode van die navorsing is bespreek.

Die aard van die rol van die getroude manlike opvoeder in die samelewing is in Hoofstuk 2 bespreek. 'n Verskeidenheid begripsomskrywings wat verband hou met die begrip *rol* is omskryf. Die rol van die man binne sy professie is bespreek vanuit 'n wetlike perspektief aan die hand van enkele onderwyswette en die Suid-Afrikaanse grondwet (vgl. 2.3). Die rol van die man buite die huis is verdeel tussen die rol wat hy moet vervul binne beroepsverband (vgl. 2.4.1) en die rol wat hy moet vervul as 'n lid van die gemeenskap (vgl. 2.4.2). Laastens is aandag geskenk aan die groot verskeidenheid rolle wat die man binne die huis moet vervul (vgl. 2.5).

Die doel van Hoofstuk 3 was om die faktore wat 'n rol speel by rolkonflik by die getroude manlike opvoeder vanuit die literatuur te ondersoek. Hier is veral gefokus op die verskillende aspekte van rolkonflik, naamlik intra-rolkonflik en inter-rolkonflik (vgl. 3.3.1 & 3.3.2). Laastens is faktore wat aanleiding gee tot die beewing van inter-rolkonflik by die werk en die gesin bespreek (vgl. 3.4).

In Hoofstuk 4 is die empiriese ondersoek geloods. Die eerste gedeelte handel hoofsaaklik oor die navorsingsontwerp waarin 'n bespreking gegee word oor die vraelys, die loodsondersoek, die studiepopulasie, administratiewe prosedure en statistiese tegnieke (vgl. 4.2). Die interpretering van die data het bestaan uit die bespreking van die biografiese gegewens, rolkonflik in die gesin, rolkonflik by die werk en rolkonflik by die werk en die gesin (vgl. 4.3.2–4.3.5). Die praktiese betekenisvolheid is bespreek aan die hand van sekere inligting van die respondente en enkele faktore in die vraelys (vgl. 4.3.7).

5.3 BEVINDINGE

5.3.1 Bevindinge met betrekking tot navorsingsdoelwit 1

Die eerste doelwit was om die aard van die rol van die getroude manlike opvoeder binne die samelewing te bepaal (vgl. 1.3) en die volgende is bevind:

- Dat die getroude manlike opvoeder 'n verskeidenheid rolle vervul (vgl. 2.2)
- Dat voldoende wetlike regulering bestaan wat die rol van die man stipuleer en beskerm (vgl. 2.3)
- Dat daar steeds van die man verwag word om 'n verskeidenheid rolle te vervul sowel binne werkverband as in die samelewing (vgl. 2.4.1.1 en 2.4.1.2)
- Dat vanweë stygende lewenskoste die man nie meer die enigste of hoof broodwinner in die gesin is nie, maar wel 'n medegenereerder van inkomste (vgl. 2.4.1.4 en 2.4.1.5)

- Dat die rol van die getroude man binne gesinsverband ook verander en dat hy nou ook 'n huisrol het wat die nakoming van sekere pligte insluit. Die man en vrou het nou komplementêre rolle (vgl. 2.5.1; 2.5.2 en 2.5.4–2.5.8)

5.3.2 Bevindinge met betrekking tot navorsingsdoelwit 2

Die tweede doelwit was om die faktore wat 'n rol speel by rolkonflik by die getroude manlike opvoeder te bepaal (vgl. 1.3). Die volgende is bevind:

- Dat die getroude manlike opvoeder vanweë 'n verskeidenheid faktore intra-rolflik beleef, dit wil sê binne sy rol in die gesin/huis en sy rol binne werkverband (vgl. 3.3.1.1 en 3.3.1.2)
- Dat die man nou op gelyke voet moet meeding met die vroulike kollegas op verskillende terreine soos bevordering (vgl. 3.3.2.1)
- Dat daar tans nie voldoende riglyne is vir die getroude manlike opvoeder ten opsigte van 'n duidelike loopbaan en loopbaanbeplanning nie (vgl. 3.3.2.2)
- Dat faktore soos die gebrek aan interessantheid van die werk, erkenning, verbetering van vaardighede, die belewering van werk as nie vervullend nie, werkklading en die organisasieklimaat in die skool aanleiding gee tot rolkonflik (vgl. 3.3.2.3 en 3.3.2.4)
- Dat die man rolkonflik ervaar in die versoening en volvoering van sy pligte (dubbele rol) by sowel die huis as die werk (vgl. 3.4.1)
- Dat die sienswyse van sowel die gesinslede as die samelewing verandering ondergaan het ten opsigte van die rol van die man binne en buite die huis/gesin. Hierdie veranderende sienswyse plaas druk op die man om sy pligte en verskillende rolle na te kom wat gevolglik lei tot rolkonflik (vgl. 3.4.2 en 3.4.3)

5.3.3 Bevindinge met betrekking tot navorsingsdoelwit 3

Vanuit die empiriese ondersoek (vgl. 1.3), naamlik om te bepaal tot watter mate rolkonflik ervaar word, is die volgende bevind:

5.3.3.1 Inter-rolkonflik: binne die gesin

Ses faktore is binne die gesin geïdentifiseer wat rolkonflik van 'n redelike tot ernstige mate veroorsaak (vgl. 4.3.3):

- Om by gesinsaktiwiteite betrokke te wees
- Die belewing van 'n vinnige lewenstempo
- Die belewing van werksdruk
- Om die verantwoordelikhede van 'n eggenoot na te kom
- Om as versorger van die gesin op te tree
- Die verdeling van verantwoordelikhede tussen man en vrou

5.3.3.2 Inter-rolkonflik: binne die werk

Vier faktore is by die werk geïdentifiseer wat rolkonflik by die getroude manlike opvoeder van 'n redelike tot ernstige mate veroorsaak (vgl. 4.3.4):

- Wanneer onbetrokke kollegas 'n negatiewe invloed op gebeure in die skool het
- Outokratiese optrede
- Wanneer kollegas nie trots is op hulle skool nie
- Wanneer kollegas mekaar nie ondersteun nie

5.3.3.3 Intra-rolkonflik

Sewe faktore is binne die gesin en by die werk geïdentifiseer wat rolkonflik van 'n redelike tot ernstige mate by die respondente veroorsaak het (vgl. 4.3.5):

- Om onbetrokke by gesinsaktiwiteite te wees as gevolg van werkverpligtinge
- Nie genoegsame ondersteuning by sowel die werk as die gesin nie
- Die gesin en kollegas wat van mening is dat die man nie hulp nodig het nie
- Gebrek aan tyd
- Wanneer gesinsaktiwiteite die buitenshuise aktiwiteite beïnvloed
- Die sienswyse dat die man altyd in beheer moet wees
- Die sienswyse dat die man die hoof bron van inkomste moet wees

5.3.3.4 **Praktiese betekenisvolheid (d-waarde)**

Vanuit die analyses van die praktiese betekenisvolheid het die volgende geblyk (vgl. 4.3.7):

- Respondente wat 4 jaar en meer ondervinding het, beleef meer rolkonflik as jonger respondente as gevolg van die gesagsgrense wat optredes bepaal en dames wat in bevorderingsposte aangestel word (vgl. 4.3.7.2).
- Respondente wat kinders in die gesin het, beleef meer rolkonflik as respondente wat nie kinders het nie as gevolg van onbetrokke kollegas wat 'n negatiewe invloed op gebeure in die skool het; onvoldoende werksbevrediging; afbrekende kritiek; kollegas wat nie trots is op hulle skool nie en mekaar nie ondersteun nie.
- Die *wit respondente* het meer rolkonflik as die *gekleurde respondente* ervaar as gevolg van die toepassing van regstellende aksie (vgl. 4.3.7.4).
- Die *gekleurde respondente* het weer meer rolkonflik as die *wit respondente* ervaar as gevolg van die volgende faktore (vgl. 4.3.7.4):
 - ☐ Om by gesinsaktiwiteite betrokke te wees
 - ☐ Om die verantwoordelikhede van as eggenoot na te kom
 - ☐ Die verdeling van verantwoordelikhede tussen man en vrou
 - ☐ Om as versorger van die gesin op te tree
 - ☐ Die sienswyse dat die man nie hulp nodig het nie
 - ☐ Balansering van gesins- en buitenshuise betrokkenheid
 - ☐ Wanneer gesagsgrense optrede bepaal
 - ☐ Dat die man meen dat hy die hoof bron van inkomste moet wees

5.4 **AANBEVELINGS**

5.4.1 **Aanbeveling 1**

Dat ouers en opvoeders kinders en leerders sal opvoed ten einde sowel hulle toekomstige rolle in die huis/gesin as die werk na behore te vervul.

Motivering

'n Groot verskeidenheid rolle bestaan wat die man binne die gesin moet vervul. Rolkonflik word veroorsaak weens die feit dat die sienswyses van die samelewing en die gesin nie ooreenstem ten opsigte van hoe die man hierdie rolle moet vervul nie.

5.4.2 Aanbeveling 2

Dat persone in gesagsposisies opleiding moet ontvang oor hoe om met begrip op te tree teenoor opvoeders wat meer as een rol moet vervul, en dan meer spesifiek die huisrol as eggenoot en pa.

Motivering

Negatiewe en outokratiese optrede deur persone in gesagsposisies en opvoeders ontlok rolkonflik by die getroude manlike opvoeder. Hierdie tendens breek die organisasieklimaat by die skool af en het rolkonflik tot gevolg. Daar is ook nie begrip daarvoor dat die manlike opvoeder ook 'n rol by die gesin/huis moet vervul nie. By tyds- en taakbeplanning moet ook vir nakoming van hierdie rol voorsiening gemaak word.

5.4.3 Aanbeveling 3

Verdere navorsing behoort onderneem te word oor die taak van die skoolhoof ten opsigte van sy taak by die loopbaanbeplanning en –ontwikkeling van spesifiek die getroude manlike opvoeder.

Motivering

Uit aanbeveling 2 blyk dit duidelik dat, indien opleiding aan skoolhoofde gegee wil word ten opsigte van sy professionele taak en spesifiek oor die hantering van manlike opvoeders, daar 'n bestuurstrategie opgestel moet word wat op deeglike navorsing gebaseer is.

5.4.4 Aanbeveling 4

Duidelike riglyne moet aan getroude manlike opvoeders gegee word ten opsigte van die beplanning van hulle loopbane in die onderwys.

Motivering

Onduidelikheid ten opsigte van loopbaanbeplanning ontlok rolkonflik by die getroude manlike opvoeder en effektiewe leiding kan hierdie faktor van rolkonflik minimaliseer.

5.4.5 Aanbeveling 5

Verdere studie behoort eerstens onderneem te word om te bepaal wat die psigologiese implikasies op die getroude manlike opvoeder wat hierdie dubbele rol moet vervul, behels en tweedens oor hoe hierdie implikasies geminimaliseer kan word.

Motivering

Die werklike psigologiese implikasies wat die vervulling van 'n dubbele rol op die getroude manlike opvoeder het, kan verrykende gevolge hê vir 'n samelewing en daarom sal dit belangrik wees om hierdie implikasies eerstens te identifiseer en tweedens te minimaliseer.

5.5 SLOTOPMERKING

Die getroude manlike opvoeder beleef rolkonflik weens verskeie faktore. Oor die algemeen word hierdie rolkonflik beleef as gevolg van teenstrydige sienswyses van die samelewing, die gesin, kollegas by die werkplek en by die man self. Die verskeidenheid rolle wat die man binne sy gesin, by die werk en binne die samelewing moet vervul, raak soms oorweldigend en dit het rolkonflik tot gevolg. Faktore soos beperkte tyd en ekonomiese druk dra ook by tot die intensiteit van die belewing van hierdie rolkonflik. In die navorsing is bevind dat die getroude manlike opvoeder in die studiepulasie oor die algemeen meer rolkonflik ervaar as wat in die media en navorsingsverslae gerapporteer is. hn xc;Lkj x4230.1q

BIBLIOGRAFIE

ARY, D., JACOBS, L.C., & RAZAVIEK, A. 1996. Introduction to research in education. 5th ed. Fort Worth: Harcourt Brace.

ARYEE, S. 1992. Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women: evidence from Singapore. *Human relations*, 45(8):813-837.

BARON, A.R. & BYRNE, D. 1997. Social psychology. Massachusetts: Allyn & Bacon.

BASSON, C.J.J., VAN DER WESTHUIZEN, P.C. & NIEMANN, G.S. 1996. Organisasieleer. (In Van der Westhuizen, P.C., *red.* Doeltreffende Onderwysbestuur. Pretoria: Kagiso. p. 669-680.)

BEATTIE, P.M. 2002. Beyond machismos: recent examinations of masculinities in Latin America. *Men and masculinities*, 4(3):203-308.

BEATY, L.A. 1995. Effects of paternal absence on male adolescents peer relations and self image. *Adolescence*, 30(120):873-880.

BEST, J.W. & KAHN, J.V. 1993. Research in education. Boston: Allyn & Bacon.

BLAZINA, C. 2004. Gender role conflict and the disidentification process. *The journal of men's studies*, 12(2):151-160.

BOLGER, N., DE LONGIS, A., KESSLER, R.C. & WETHINGTON, E. 1990. The microstructure of daily role-related stress in married couples. (In Eckenrode, J. & Gore, S., *ed.* Stress between work and family. New York: Plenum press.)

BOLMAN, L.G. & DEAL, T.E. 2000. People and organizations. (In Fullan, M. The Jossey – Bass reader on educational leadership. San Francisco: Jossey – Bass. p.59-64.)

BONDESIO, M.J. & DE WITT, J.T. 1996. Personeelbestuur. (In Van der Westhuizen, P.C. red. Doeltreffende Onderwysbestuur. Pretoria: Kagiso. p.249-359.)

BROMET, E.J., DEW, M.A. & PARKINSON, D.K. 1990. Spillover between work and family, a study of blue-collar working wives. (In Eckenrode, J. & Gore, S., ed. Stress between work and family. New York: Plenum press. p. 133-149.)

BRYSON, V. 2000. Men and sex equality: What have they got to lose? *Politics*, 20(1):3, Felmany. [In EBSCO Host: Academic Search Premier, Full display: <http://www-sa.ebsco.com>] [Date of access: 24 October 2002].

CHOWDBURG, A. 1995. Employed mothers and their families in India. *Early child development and care*, 113:65-75.

CHUI, R.K. & MAN, J.S.W. 1998. Effects of role conflict and role satisfactions on stress of three professions in Hong Kong. *Journal of managerial psychology*, 13(5/6):318(16p.). [Web:] <http://global.epnet.com> [Date of access: 09 March 2001].

CHUSMIR, L.H. 1988. Gender identity and sex role conflict among working women and men. *Journal of psychology*, 122(6):9.

COETSEE, L.D. 1993. A practical model for the management of resistance to change: an analysis of political resistance in South Africa. *International journal of public administration*, 16(11):1815-1837.

COHEN, J. 1988. Statistical power analysis for behavioral sciences. 2nd ed. Hillsdale, NJ : Erlbaum.

- COHEN, P., JOHNSON, J., LEWIS, S.A. & BROOK, J.S. 1990. Single parenthood and employment: double jeopardy? (In Eckenrode, J. & Gore, S., eds. *Stress between work and family*. New York : Plenum press. p.117-130.)
- CONLEY, S. & WOOSLEY, S.A. 2000. Teacher role stress, higher order needs and work outcomes. *Journal of educational administration*, 38(2):179-201.
- CONNER, N.L. & SHARP, W.L. 1992. Restructuring schools: will there be a place for women? *Clearing house*, 65(6):338.
- CUNNINGHAM, B. 1998. Recruiting male volunteer to build staff diversity. *Child care information exchange*, 123(1):20-22.
- CURTNER-SMITH, M.E. 2000. Mechanisms by which family processes contribute to school age boys bullying. *Child study*., 30(3):169–186.
- DAVIS, S. 2003. As jy meer as hy verdien. *Sarie*, 138-143, Mei.
- DEMING, W.E. 2000. Condensation of the fourteen points for management. (In Fullan, M. *The Jossey-Bass reader on educational leadership*. San Francisco : Jossey-Bass. p.26-27.)
- DEPARTEMENT van Onderwys **kyk** SUID-AFRIKA. Departement van Onderwys.
- DINHAM, S., CAIRNEY, T., CRAIGIE, D. & WILSON, S. 1995. School climate and leadership: research into three secondary schools. *Journal of educational administration*, 33(4):36-58.
- DOYLE, J.L. & WELLS, S. 2000. LMS: The managerial climate and its effects on the interpersonal climate of the school. *International journal of educational management*, 10(6):32-41.

- ECKMAN, E.W. 2003. Similarities and differences in role conflict, role commitment and job satisfaction for female and male high school principals. *Educational administration quarterly*, 40(3): 366-384.
- EDLEY, N. & WETHEREILL, M. 1995. Men in perspective, practice, power and identity. New York : Simon & Schuster.
- ELLIS, S.M. & STEYN, H.S. 2003. Practical significance (effect sizes) versus or in combination with statistical significance (p-values), *Management dynamics*, 12(4):51-53.
- ENGLE, P.L. 1997. The role of men in families: achieving gender equity and supporting children. *Gender & development*, 5(2):10.
- ERASMUS, B. 1998. Womanpower aspects of working life in the late 1990's. *Management today*, June.
- FOGARTY, T.J., SINGH, J., RHOADS, G.K. & MOORE, R.K. 2000. Antecedents and consequences of burnout in accounting: beyond the stress model. *Behavioral research in accounting*, 12:31-37.
- GALL, M.A., BORG, W.R. & GALL, J.P. 1996. Educational research: an introduction. 6th ed. New York : Longman.
- GALLAGER, S.K. & SMITH, C. 1999. Symbolic traditionalism and pragmatic egalitarianism: contemporary evangelical, families and gender. *Gender and society*, 13(2):211-233.
- GERDES L.C., MOORE, C., OCHSE, R. & VAN ECK, D. 1998. Die ontwikkelde volwassene. Durban : Butterworth.
- GERSTEL, N. & GALLAGER, S.K. 2001. Men's care giving: gender and the contingent character of care. *Gender and society*, 15(2):197-217.

GLASSER, W. 2000. We need noncoercive lead-management from the state superintendent to the teacher. (In Fullan, M. The Jossey-Bass reader on educational leadership. San Francisco : Jossey-Bass. p.28-38.)

GOLDMAN, P. & CHANG, D. 1992. The consequences of role conflict and role ambiguity among junior and high school administrators in Taiwan. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, San Francisco, April.

GOOD, G.E. & ROBERTSON, J.M. 1996. The relation between masculine role conflict and psychological distress in male universities. *Journal of counseling & development*, 75(1):44.

GONDER, P.O. & HYMES, D. 1994. Improving school climate and culture. USA : American Association of School Administration.

GRONDWET **kyk** SUID-AFRIKA. 1996.

HAESLER, M. 1996. The absent father, gender identity considerations for art therapists working with adolescent boys. *Journal of the American Art Therapy Association*, 13(4):275-281.

HAIDER, R. 1996. Gender and development. Egypt : The American University in Cairo Press.

HAI-YAHIA, M.M. 1997. Predicting beliefs about wife beating among engaged Arab men in Israel. *Journal of interpersonal violence*, 12(4):530-545.

HALLDEN, G. 1998. Boyhood and fatherhood: narratives about a future family life. *Childhood: a global journal of child research*, 5(1):23-39.

HAMMER, L.B. & GRIGSBY, T.D. 1998. The conflicting demands of work-family and school. *Journal of psychology*, 132(2):220-227.
[Web:]<http://global.epnet.com>. [Date of access: 09 March 2001].

HARRIS, E., LEA, S & FOSTER, D. 1995. The construction of gender: an analysis of men's talk on gender. *South African journal of psychology*, 25(3):175-183.

HENSON, K.D. & ROGERS, J.K. 2001. "Why Marcia you've changed!" Male clerical temporary workers doing masculinity in a feminized occupation. *Gender and society*, 15(2):218-238.

HERB, S. & WILLOUGBY, H.S. 1998. A focus on fathers, the role of males in children's literacy development. *Knowledge quest*, 26(4):44-49.

HIRSCH, C. 1996. Understanding the influence of gender role identity on the assumption of family care giving roles by men. *International journal of aging and human development*, 42(2):103-121.

HOY, W.K., TARTER, C.J. & KOTTKAMP, R.B. 1991. Open schools/healthy schools. London : Sage.

JACKSON, S. & SCHULER, D. 2000. A meta-analysis of the relationship between role ambiguity, role conflict and job performance. *Journal of management*, 26(1):115-155.

JIANG, A. 2000. The conflict between males and the role of contemporary female professionals. *Chinese education and society*, 33(6):7.

JOHNSON, J.D. & LA FRANCE, B.H. 1998. The impact of formalization role conflict. *Evaluation and the health professions*, 21(1):28.

JUDGE, T.A. & WATANABE, S. 1993. Another look at the job-life satisfaction relationships. *Journal of applied psychology*, 87:939-948.

KAUFMAN, R., WESTLAND, C. & ENGVALL, R. 1997. The dichotomy between the concept of professionalism and the reality of sexism in teaching. *Journal of teacher education*, 48:(2)118-128.

KHUMALO, M.G. 2004. Role conflict experienced by married black woman educators. Potchefstroom : PU vir CHO. (Verhandelings – M.Ed.)

KNUDSON, M.C. & MAHONEY, A.R. 1999. Beyond different worlds, a post gender approach to relational development. *Family process*, 38(3):325-340.

KRITZINGER, M.S.B. & LABUSCHAGNE, F.J. 1980. Verklarende Afrikaanse woordeboek. Pretoria : Van Schaik.

KRUGER, A.G. & STEINMAN, C.F. 2003. The organizational climate and culture of schools. (In Van Deventer, I. & Kruger, A.G. An educator's guide to school management skills. Pretoria : Van Schaik. p.14-25.)

LANDMAN, W.A. 1980. Beskrywing as navorsingsmetode. (In Landman, W.A. red. Inleiding tot die opvoedkundige navorsingspraktyk. Pretoria : Butterworth.)

LEEDY, P.D. & ORMROD, J.E. 2001. Practical research planning and design. New Jersey : Merrill Prentice hall.

LEMON, J. 1992. Popular culture and the crisis of masculinity. *Communicate*, 11(2):5-20.

LEMON, J. 1995. Masculinity in crisis? *Agenda*, 24:61-71.

LEWENHAK, S. 1992. The revaluation of women's work. London : Earthscan Publications Limited.

- LOOTS, Z.B. 1992. Die onderwys as professie. (In Van der Westhuizen, P.C., Loots, Z.B., Mentz, P.J., Oosthuizen, I.J. & Theron, A.M.C. Die beginner-onderwyser, 'n bestuursmatig-juridiese perspektief. Durban : Butterworth. p.33.)
- LOSCOCO, K.A. 1997. Work-family linkages among self employed women and men. *Journal of vocational behavior*, 50(2):204-226.
- LOUW, D.A., VAN ECK, D.M. & LOUW, A.E. 1999. Menslike ontwikkeling. Pretoria : Kagiso.
- MAC-DERMID, S.M. 1994. To research on work-family relationships: a collection of "top tens". [Available on Internet:] <http://www.cfs.purdue.edu/CFF/annotate.html> [Date of access: 25 June 1999].
- MACKLER, B. 2001. Fatherhood: a furtive search for reality. *Psychology and education: an interdisciplinary journal*, 38(3-4):28-32.
- MANCUS, D.S. 1992. Influence of male teachers on elementary school children's stereotyping of teacher competence. *Sex roles: a journal of research*, 26(3-4):109-128.
- MARSH, D.D. 2000. Educational leadership for the twenty-first century. (In Fullan, M. The Jossey-Bass reader on educational leadership. San Francisco : Jossey-Bass. p.126-146.)
- MASLEN, R. 1998. Celebrating connectedness. *Education in rural Australia*, 8(1):1-9.
- MENTZ, P.J. 2002. Organisational climate in schools. (In Van der Westhuizen, P.C., ed. Schools as organizations. Pretoria : Van Schaik. p.146-178.)

- MENTZ, P.J. & VAN DER WESTHUIZEN, P.C. 1992. Toetrede tot die onderwys en die ervaring van praktykskok. (In Van der Westhuizen, P.C., Loots, Z. B., Mentz, P.J., Oosthuizen, I.J. & Theron, A.M.C. Die beginner-onderwyser, 'n bestuursmatig-juridiese perspektief. Durban : Butterworth. p.172-176.)
- MEYERHOFF, M.K. 1994. Of baseball and babies, are you unconsciously discouraging father involvement in infant care? *Young Children*, 49(4):17-19.
- MPOFU, S.M. 2002. Effectivity and productivity: an Ubuntu perspective. Potchefstroom : PU vir CHO. (Verhandeling – M. Ed.)
- MOSOGÉ, M.J. 2004. Mondelinge mededeling aan outeur. Potchefstroom.
- MUNDIGO, A.I. 2000. Re-conceptualizing the role of men in the post-Cairo era. *Culture, health and sexuality*, 2(3):323-337.
- MURPHY, J.T. 2000. The unheroic side of leadership. (In Fullan, M. The Jossey-Bass reader on educational leadership. San Francisco : Jossey-Bass. p.114-122.
- MURRAY, M. 1994. Die beweerde rolkonflik by die getroude onderwyseres. Potchefstroom : PU vir CHO. (Skripsie - M.Ed.)
- NAPOLZ, L. 1995. Indexes of psychological well-being and role commitment among working women. *Journal of employment counseling*, 32(1):22-31.
- NEUMAN, W.C. 1997. Social research methods: qualitative and quantitative approaches. Needham Heights : Allyn & Bacon.
- NORDENMARK, M. 2002. Multiple social roles – a resource or a burden: Is it possible for men and women to combine paid work with family life in a satisfactory way? *Gender, work and organization*, 9(2):21.

O'DRISSOL, M.P. & BEEHR, T.A. 2000. Moderating effects of perceived control and need for clarity on the relationship between role stressors and employee affective reactions. *Journal of social psychology*, 140:151-159.

OOSTHUIZEN, I.J. 1992. Die onderwyser en sy werkgever: diensvoorwaardes. Die onderwyser en die ouer. Die onderwyser en die leerling. (In Van der Westhuizen, P.C., Loots, Z.B., Mentz, P.J., Oosthuizen, I.J. & Theron, A.M.C. Die beginneronderwyser, 'n bestuurmatig-juridiese perspektief. Durban : Butterworth. p.35-95.)

OOSTHUIZEN, I.J., red. 1999. Aspekte van die onderwysreg. Pretoria : Van Schaik.

ORTLAND, R.C. 1991. Male-female equality and male leadership. (In Piper, J. & Grudem, W. Recovering biblical manhood and womanhood. Wheatington Illinois : Good News Publishers. p.95-112.)

OSLEN, D., MAPLE, S.A. & STAGE, F.K. 1995. Woman and minority faculty job satisfaction. *Journal of higher education*, 66(3):269.

OWENS, R.G. 1991. Organizational behaviour in education. Englewood Cliffs : Prentice Hall.

PASHIARDIS, G. 2000. School climate in elementary and secondary schools: views of Cypriot principals and teachers. *The international journal of educational management*, 15(5):224-237.

PLUG, C., LOUW, D.A. & MEYER, W.F. 1997. Verklarende en vertalende sielkunde-woordeboek. Johannesburg : Heineman.

REDELINGHUYS, N., BOTES, L.J.S. & DE WET, M. 1999. Role conflict among women employees: fact or fiction. *Society in transition*, 30(1):54 [Available on Internet:]<http://search.global.epnet.com> [Date of access:15 May 2000].

- REITZEL, J.D. & WOLFE, D.A. 2001. Predictors of relationship abuse among young men. *Journal of international violence*, 16(2):99-115.
- RENZETTI, C.M. & CURRAN, D.J. 1995. Women, men and society. Boston: Allyn & Bacon.
- SANGSTER, N. 1990. It's the nineties, so, blame it on dad. *Prisma*, 5(6):12-13.
- SAS Institute Inc. 1999. SAS Online Doc, Version 8, Cary, NC.
- SCHWAB, R.L., IWANICKI, E.F. & PIERSON, D.A. 1990. Assessing role conflict and role ambiguity, a cross validation study. *Educational and psychological measurement*, 43:587-593.
- SHUM, L.C. & CHENG, Y.C. 1997. Perceptions of women principals leadership and teachers work attitudes. *Journal of educational administration*, 35(2):165-184.
- SINACORE, A.L. & AKCALI, F.O. 2000. Men in families, job satisfaction and self-esteem. *Journal of career development*, 27(1):1-13.
- SMIT, C.A. 2002. Die professionele ontwikkeling van die nuutaangestelde kringbestuurder in die onderwys deur middel van 'n inskakelingsprogram. Potchefstroom : PU vir CHO. (Proefskrif – Ph.D.)
- SMITH, E. 1995. The multiple sources of workplace stress among Land-Grant University faculty. *Research in higher education*, 36(3):261-282.
- SMITH M.C., MC CRACKEN, R. & WEITZMAN, L.M. 1997. Relationship of personal agency, problem-solving appraisal and traditionality of career choice to women's attitudes towards multiple role planning. *Journal of counseling psychology*, 44(2):149-159.

SMITH, P.J. & BEAUJOT, R. 1999. Men's orientation towards marriage and family roles. *Journal of comparative family studies*, 30(3):471-488.

STAPLES, R. 1990. Changes in black family structures: The conflict between family ideology and structural conditions. *Journal of marriage and the family*, 47:1005-1013.

STEYN, H. 2000. Is daar iets soos 'n superman? *Rooi Rose*, 58(1):32-34.

STEYN, L. & BOTHA, P. 1998. Cowboys may cry. *Salut*, 5(11):60-61.

SUID-AFRIKA. 1995. Die Wet op Arbeidsverhoudinge, no. 66 van 1995. Pretoria : Staatsdrukker.

SUID-AFRIKA. 1996. Suid-Afrikaanse Skolewet, no. 84 van 1996. Pretoria : Staatsdrukker.

SUID-AFRIKA. 1996. Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, soos aanvaar deur die grondwetlike byeenkoms op 8 Mei 1996 en soos voorgestel op 11 Oktober 1996. (B34B-96.) (ISBN: 0-260-20716-7.)

SUID-AFRIKA. 1997. Wet op Basiese Diensvoorwaardes, no. 75 van 1997. Pretoria : Staatsdrukker.

SUID-AFRIKA. 1998. Wet op die Indiensneming van Opvoeders, no. 76 van 1998. Pretoria : Staatsdrukker.

SUID-AFRIKA. Departement van Onderwys. 2001. Voorlopige provinsiale gelyke indiensneming en regstellende aksie beleid. Pretoria : Staatsdrukker.

SUID-AFRIKA. Departement van Onderwys. 2002. Suid-Afrikaanse Raad vir Opvoeders se Gedragskode vir Professionele Etiek. Pretoria : Staatsdrukker.

- TAYLOR, P.L., TUCKER, M.B. & MITCHELL, K.C. 1999. Ethic variations in perceptions of men's provider role. *Psychology of women quarterly*, 23(4):741-761.
- THERON, A.M.C. & VAN DER WESTHUIZEN, P.C. 1992. Die onderwyser en sy bestuurswerk. (In Van der Westhuizen, P.C., Loots, Z.B., Mentz, P.J., Oosthuizen, I.J., Theron, A.M.C. Die beginner-onderwyser, 'n bestuursmatig-juridiese perspektief. Durban : Butterworths. p.109-152.)
- TIEDJIE, L.B., WORTMAN, C.B. & DOWNEY, G. 1990. Women with multiple roles: role compatibility perceptions, satisfaction and mental health. *Journal of marriage and the family*, 52(1):63-72.
- TIPPING, L.M. & FARMER, H.S. 1991. A home-career conflict measure: career-counseling implications. *Measurement and evaluation in counseling and development*, 24:111-118.
- TUCKMAN, B.W. 1994. Conducting educational research. 4th ed. Fort Worth : Harcourt Brace.
- TURKEL, G. 1996. Law and society: Critical approaches. Boston : Allyn & Bacon.
- VAN DER WALT, B. 1993. A new vision for South Africa. *Woord en Daad*, Winter.
- VAN DER WESTHUIZEN, P.C. & DU TOIT, S.C. 1994. Werksbevreëdiging by die swart onderwyseres. *South African journal of education*, 14(3):145-149.
- VAN DER WESTHUIZEN, P.C. 1998. Themes in educational management. Potchefstroom : PU vir CHO.

VAN DER WESTHUIZEN, P.C. 1994. Die vraelys as navorsingsinstrument. (Lesing as deel van die kursus: riglyne vir navorsingsmetodologie vir M.Ed.-studente.) Potchefstroom : PU vir CHO.

VAN DER WESTHUIZEN, P.C. 1996a. Die ontwikkeling van die bestuurskundige denke en enkele ontwikkelings op die gebied van onderwysbestuur. (In Van der Westhuizen, P.C., *red.* Doeltreffende Onderwysbestuur. Pretoria : Kagiso. p.65-134.)

VAN DER WESTHUIZEN, P.C. 1996b. Onderwysbestuurstake. (In Van der Westhuizen, P.C., *red.* Doeltreffende Onderwysbestuur. Pretoria : Kagiso. p.178-233.)

VERWOERD, W. 1996. Tensions between my fatherhood and feminism. *Agenda*, 28:83-93.

WEISS, K.S. 1990. Bringing work stress home. (In Eckenrode, J. & Gore, S., ed. Stress between work and family. New York: Plenum Press. p.27-32.)

WETTE kyk SUID-AFRIKA.

WIECHERS, E. 1990. Educating to nowhere or child rearing practices and subsequent female underachievement. *Tydskrif vir tegniese en beroepsonderwys*, 15(21).

WILSON, M. 1997. Women in education management. Europe : Paul Chapman Publishing.

WOLF, R.M. 1997. Questionnaires. (In Keeves, J.P. Educational research methodology and measurement: an international handbook. Oxford : Pergamon.)

ZAMARRIPA, M.X., WAMPOLD, B.E. & GREGORY, E. 2003. Male gender role conflict, depression and anxiety: Clarification and generalizability to women. *Journal of counseling psychology*, 50(3):6.

ZEITZ, G. 1990. Age and work satisfaction in a government agency: a situational perspective. *Human Relations*, 43:419-438.

ZIMBLER, Y.N. & ORTLEPP, K. 1996. The relationship between material employment status, material employment experience and children's scholastic achievement. *South African journal of education*, 16:(1)9-15.

VAN: DEON VOS
 POSBUS 1915
 POTCHEFSTROOM
 2520
 TEL: 018-2973477
 SEL: 082 8242486

**AAN: DIE GETROUDE MANLIKE OPVOEDER
 POSVLAKKE 1 EN 2**

Geagte Respondent (slegs van toepassing op getroude, manlike opvoeders in posvlak 1 en 2)

Ek wil graag die vrymoedigheid neem om u hulp te vra om die aangehegte vraelys te voltooi. Ek is bewus daarvan dat u tyd beperk en kosbaar is en dat u onder 'n druk program baie take moet uitvoer. Ek is tans besig met 'n M.Ed.-studie aan die Noordwes Universiteit Potchefstroomkampus en hierdie inligting vorm die kern van die totale navorsingsprojek. Ons het ook toestemming van die Streekbestuurder van die Suidelike streek, Noordwes Provinsie Onderwysdepartement (Mnr H Mweli) ontvang om die vraelyste aan u te stuur en geniet ook sy ondersteuning met die projek.

Al die vraelyste wat by u skool uitgedeel is moet asseblief voor of op 3 Mei 2004 in die verseelde kovert wat u saam met die vraelys ontvang het, aan u hoof teruggegee word. Hy / sy sal dit dan aan die kringbestuurder besorg. Indien u enige navrae het, kan u my by bogenoemde adres of telefoonnommers kontak.

U bydrae word opreg waardeer en u goeie gesindheid gaan beslis 'n positiewe bydrae lewer vir ons professie.

Vriendelike groete

Student: DEON VOS

**Studieleier: Prof P.C. van der Westhuizen
 Direkteur: Nagraadse Skool vir Opvoedkunde**

Kaartnommer

--	--	--

AFDELING A: ALGEMENE INLIGTING
Omkring asseblief die syfer van u keuse

1. Ouderdom:

Jonger as 30 jaar	1
31 tot 35 jaar	2
36 tot 40 jaar	3
41 tot 45 jaar	4
46 jaar en ouer	5

2. U hoogste kwalifikasies:

Onderwysdiploma	1
Graad en diploma	2
B.Ed-graad	3
Honneursgraad	4
Meestersgraad	5
Doktorsgraad	6

3. Die posvlak wat u beklee:

Posvlak 1	1
Posvlak 2	2

4. Totale jare ondervinding:

Posvlak 1:	0 tot 3 jaar	1
	4 jaar en meer	2
Posvlak 2:	0 tot 3 jaar	3
	4 jaar en meer	4

5. Aantal kinders in gesin:

Geen kinders	1
Een kind	2
Twee tot vier kinders	3
Meer as vier kinders	4

6. Geslagte van kinders:

Slegs seuns	1
Slegs dogters	2
Seuns en dogters	3

7. Ras:

Wit	1
Swart	2
Indiër	3
Kleurling	4
Ander	Spesifiseer

8. Aantal leerders in u skool:

0 tot 200	1
201 tot 400	2
401 tot 500	3
501 tot 600	4
601 en meer	5

9. Aantal akademiese personeel:

1 tot 5	1
6 tot 10	2
11 tot 15	3
15 en meer	4

10. Afstand tussen u tuiste
en die skool:

0 tot 10 km	1
11 tot 20 km	2
21 km en verder	3

AFDELING B: ROLKONFLIK IN DIE GESIN

**ROLKONFLIK ONTSTAAN WANNEER 'N PERSOON HOM IN 'N SITUASIE BEVIND
WAAR DIT VAN HOM VERWAG WORD OM TWEE OF MEER ROLLE TE VERVUL,
TERWYL DIT VOLGENS HOM ONVERSOENBARE ROLLE IS.**

		Geen mate	Geringe mate	Redelike mate	Eerstige mate
Tot watter mate ervaar u rolkonflik: (Omkring asb. die syfer wat die beste by u pas)					
11.	Om as versorger van u gesin op te tree	1	2	3	4
12.	Om by gesinsaktiwiteite betrokke te wees	1	2	3	4
13.	in die verdeling van verantwoordelikhede tussen u en u vrou	1	2	3	4
14.	Om die verantwoordelikhede van 'n eggenoot na te kom	1	2	3	4
15.	in die beleving van werksdruk op u rol as eggenoot	1	2	3	4
16.	in die beleving van 'n vinnige lewens tempo	1	2	3	4

AFDELING C: ROLKONFLIK BY DIE WERK

Tot watter mate ervaar u rolkonflik:					
17.	wanneer dames in bevorderingsposte aangestel word	1	2	3	4
18.	met die toepassing van regstellende aksie	1	2	3	4
19.	met die mate van professionele optredes deur dames in bevorderingsposte	1	2	3	4
20.	met die ontvang van onduidelike opdragte	1	2	3	4
21.	met die gesagsgrense wat u optrede bepaal	1	2	3	4
22.	met onvoldoende leidinggewing t.o.v. u pligstaar	1	2	3	4
23.	met onvoldoende inligting t.o.v. u verantwoordelikhede	1	2	3	4
24.	met die roetine van u werk	1	2	3	4
25.	met onvoldoende erkenning wat gegee word	1	2	3	4
26.	met onvoldoende geleenthede vir professionele ontwikkeling	1	2	3	4
27.	met onvoldoende werksbevreidiging	1	2	3	4
28.	met u werkslading	1	2	3	4
29.	wanneer afbrekende kritiek uitgespreek word	1	2	3	4
30.	wanneer u persoonlike omstandighede nie in ag geneem word nie	1	2	3	4
31.	wanneer daar outokratiese optredes is	1	2	3	4

32.	wanneer daar oormatig kontrole is	1	2	3	4
33.	wanneer u kollegas mekaar nie ondersteun nie	1	2	3	4
34.	wanneer u kollegas nie trots is op hulle skool nie	1	2	3	4
35.	wanneer onbetrokke kollegas 'n negatiewe invloed op gebeure in die skool het	1	2	3	4

AFDELING D: ROLKONFLIK BY WERK EN GESIN

Tot watter mate ervaar u rolkonflik:					
36.	as u gedung 'n positiewe en goeie voorbeeld by die huis en werk moet stel	1	2	3	4
37.	met die tyd tot u beskikking om u pligte by die huis en werk na behore na te kom	1	2	3	4
38.	wanneer u soms onbetrokke is by aktiwiteite van u gesin a.g.v. werkverpligtinge	1	2	3	4
39.	wanneer u soms nie genoegsame ondersteuning by sowel die werk as die huis kry nie	1	2	3	4
40.	wanneer daar van u verwag word om min emosie te toon	1	2	3	4
41.	wanneer daar van u verwag word om altyd in beheer te wees	1	2	3	4
42.	wanneer u gesin en kollegas van oordeel is dat u nie hulp nodig het nie	1	2	3	4
43.	wanneer sekere rolle wat deur die man vervul was, nou ook deur dames vervul kan word	1	2	3	4
44.	wanneer u gesinsbetrokkenheid u buitenshuise betrokkenheid beïnvloed	1	2	3	4
45.	omdat u van mening is dat u die hoof bron van die gesinsinkomste moet wees	1	2	3	4

AFDELING E:

Noem asseblief hoogstens drie ander bronne van rolkonflik wat u ervaar.

1. _____
2. _____
3. _____

Baie dankie dat u die vraelys voltooi het.

Bylaag B

The Regional Manager
Department of Education
Northwest Province
Southern Region
Temane Building
Potchefstroom

15 March 2004

Dear Mr. H. Mweli

Research Project – Mr Deon Vos (Persal number 13965476) M.Ed. Study North West University, Potchefstroom Campus.

I am currently busy with my M.Ed. studies at the above-mentioned university. The theme of the study is: Role conflict experienced by the married male educator (post levels 1 and 2). Education is my passion and the happiness and harmony in which our profession exists is of cardinal interest to me. We trust that the results of the study will shed light on the possible experiencing of role conflict in married male educators and ensure a happy and harmonious workplace.

The target population will be primary schools in the Klerksdorp, Orkney, Stilfontein and Hartebeesfontein area. The questionnaires will be dealt with confidentiality and the anonymity of colleagues will be guaranteed. We thus respectfully request permission to distribute questionnaires to colleagues in this area in order to empirically test the project. We also request permission to distribute the questionnaire to two schools in the Potchefstroom district as a pilot study. Attached please find a questionnaire.

We trust that you will give your favourable attention to our request and support us in this project.

Kind regards

Doen Vos
Student

Study leader: Prof PC van der Westhuizen
Director: Post-graduate School for Education