

HOOFSTUK 4

DIE SITUASIE VAN DIE VROU IN DIE ONDERWYS

4.1 INLEIDING

In hierdie hoofstuk sal veral op die unieke persoonlikheidseienskappe van die vrou in die onderwys gelet word. Daar sal ook verwys word na die kwalitatiewe verskille tussen die faktore wat die man en die faktore wat die vrou in die onderwys motiveer.

Die faktore wat 'n rol kan speel by die werksmotivering van die vrou, sal aan die hand van Pottas (1969) & Venter(1971) se indeling van motiverende faktore bespreek word (vgl. 3.3).

4.2 FAKTORE MET BETREKKING TOT DIE ONDERWYSERS SELF

4.2.1 Opmerking

Faktore wat die werksmotivering van die onderwyseres beïnvloed, sentreer rondom die unieke persoonlikheidseienskappe van die vrou, haar selfbeeld, haar behoeftes aan persoonlike groei en selfverwesenliking. Faktore soos haar belangstellings, haar egobetrokkenheid, haar aspirasievlakke en prestasieverwagtings, en haar ouderdom beïnvloed ook haar werksmotivering.

Reeds vroeg in die lewe van die dogter word dit duidelik dat haar fisieke vermoëns, haar aanleg, haar selfbeeld, haar belangstellings, haar rolverwagtings, en haar aspirasies kwalitatief van dié van seuns verskil.

4.2.2 FAKTORE TEN OPSIGTE VAN AANLEG, BELANGSTELLING EN SELFBEELD

King (1981:36-40) wys biologiese verskille tussen seuns en dogters uit. In die moderne tegnologies-toegeruste samelewing weerhou die vrou se relatiewe gebrek aan fisiese krag haar nie meer daarvan om tot die arbeidsmark toe te tree nie. In die onderwys kan dié biologiese verskille en relatiewe gebrek aan fisieke krag egter daartoe lei dat die vrou haar nie in dieselfde mate as haar manlike kollega kan laat geld byvoorbeeld ten opsigte van lyfstraf nie.

Navorsing (vgl. Wessels, 1975:4-5; Coetzee, 1977:363 en King, 1981:37-40) dui daarop dat daar kwalitatiewe verskille tussen die aanleg van seuns en dié van dogters is. So byvoorbeeld dui 'n kwalitatiewe ontleding van intelligensie daarop dat seuns superieur ten opsigte van ruimtelike oriëntering en nie-verbale vermoëns is (veral Wiskunde as vakgebied word hiermee geassosieer). Dogters, daarenteen, is superieur ten opsigte van geheue en verbale vermoëns. Lipman-Blumen (1984:168) beweer dat die dogter as gevolg van haar gebrek aan aanleg en belangstelling in Wiskunde en Natuur- en Skeikunde in sekere beroepsrigtings gekanaliseer word (vgl. ook Coetzee, 1977:36). As gevolg van die vrou se unieke aanleg- en belangstellingsprofiel is sy dan op die humaniora en diensberoepes soos die onderwys, verpleging en maatskaplike werk aangewese (vgl. Coetzee, 1979:61).

Ten opsigte van hul uiteenlopende waardes en belangstellings wys Coetzee (1979:104-106) daarop dat die meeste mans 'n premie op ekstrinsieke motiveringsfaktore soos 'n hoë inkomste, geleentheid vir verdere studie, goeie vooruitsigte op bevordering en hoë status stel; die vrou, daarenteen, is meestal gerig op intrinsieke behoeftebevrediging soos selfverwesening en geleenthede om haar persoonlike talente en vaardighede (en haar godsdienstige oortuigings) uit te leef (vgl. Van Rooyen, 1981:67 en Wessels, 1982:22).

Ten opsigte van persoonlikheidseienskappe verwys Van Rooyen (1981:81) ook na navorsing wat daarop dui dat, in vergelyking met die man, die vrou:

- * meer mens-georiënteerd is,
- * minder aggressief is,
- * meer geneig is tot angs,
- * minder onafhanklik en outonoom funksioneer,
- * minder selfversekerd is en minder selfwaardering ervaar, en
- * minder prestasie-georiënteerd is.

Lipman-Blumen (1984:2) wys ook daarop dat daar van die vrou in haar tradisionele rol (vgl. 4.2.3) verwag word om passief, versorgend en afhanklik te wees, terwyl daar van die man verwag word om aggressief, kompetend en onafhanklik te wees - karaktereienskappe wat nodig is vir sy loopbaanontwikkeling en wat by die seun aangemoedig word (vgl. King, 1981:42-43).

Uit hierdie rolverwagtinge van die gemeenskap (vgl. 4.5) ontstaan 'n tradisionele of stereotiepe vroulike selfbeeld. Hierdie karaktereienskappe wat op haar afgedwing word, naamlik dat sy nie-aggressief, nie-kompeterend, nie-dominerend, nie-selfgeldend moet wees, kortwiek die vrou in haar beroepsaspirasies en gevolglik in haar loopbaan (vgl. Wessels, 1975:3 en Erickson, 1985:288). Alhoewel die dogter dan aanvanklik op sekondêre skool selfs beter as die seun presteer, "verdwyn" sy in die latere beroepslewe.

Wessels (1981:29) beweer dat die vrou ten opsigte van haar eie vermoëns, intelligensie, selfvertroue en leierskapshoedanighede 'n negatiewe selfbeeld het. Oor die algemeen is sy baie bewus van persoonlike beperkings, sy vermy uitdagende take en bestuursposte, sy hou nie van organisering nie en verkies om onder iemand te werk (vgl. Wessels, 1981:29 en 40, vgl. ook Jolley, 1985:1-56). Hierdie negatiewe selfbeeld is dan moontlik een van die redes waarom die vrou selde in bevorderingsposte in die onderwys aangetref word (vgl. 4.3).

Robison-Awana et al., (1986:182) het egter bevind dat alhoewel seuns betekenisvol hoër vlakke van selfwaardering as meisies ervaar, dié meisies wat akademies baie hoër presteerders is, hoër selfwaardering ervaar en selfs meerderwaardig teenoor seuns voel. Hierdie meisies beskik egter oor meer manlike, of androgene karaktereienskappe (vgl. 4.2.3, asook Erickson, 1985:288).

4.2.3 DIE VROU SE OPVOEDKUNDIGE ASPIRASIES

Ten opsigte van die beroepsaspirasies van die vrou wys Lipman-Blumen (1972:34) daarop dat die vrou se aspirasies dikwels bepaal word deur die tipe geslagsrol wat sy tydens haar kinderjare aangeleer het. In haar navorsing deel Lipman-Blumen haar proefpersone (1 012 vrouens van gegradueerde mans) in twee kategorieë in, naamlik dié wat 'n tradisionele ideologie, en dié wat 'n kontemporêre ideologie huldig. Vrouens wat 'n tradisionele ideologie huldig, glo dat die vrou tuis hoort en dat tuisteskepping en kinderversorging haar primêre verantwoordelikheid is, terwyl die man vir die finansiële versorging van die gesin verantwoordelik is. Die vrouens wat 'n kontemporêre ideologie huldig, glo egter dat huislike verpligtinge, kinderopvoeding en die

finansiële versorging van die gesin, die gelyke verantwoordelikheid van die man en die vrou is. Lipman-Blumen (1972:36) bevind dat 50 % van die vroue met 'n tradisionele ideologie lae opvoedkundige aspirasies het, terwyl die meerderheid vrouens met 'n kontemporêre ideologie nagraadse studie beoog. Uit Smith (1983:21) se navorsing blyk ook dat die vrou in die onderwys, in vergelyking met haar manlike kollega, minder geneë is om haar kwalifikasies te verbeter - waarskynlik vanweë die gebrek aan tyd as gevolg van die dubbele rol wat sy moet vul (vgl. 4.5). Wessels (1975:8) is van mening dat relatief min vrouens na die "prestige"-professies of hoogste poste in die sakewêreld aspireer (vgl. Farmer, 1987:7 - 8).

4.2.4 BEHOEFTE OM TE PRESTEER

Die behoefte om te presteer is een van die sterkste intrinsieke behoeftes van die mens in die algemeen (vgl. 3.6.3 en 3.6.4).

In 'n prestasiebewuste wêreld waar die enkeling slegs op grond van sy prestasies erkenning kry, kry ook die vrou met 'n sterk behoefte om te presteer in haar situasie van vrou-wees minder geleentheid om te presteer. Iemand met 'n sterk n Ach is kompetierend, onafhanklik en bemeestering-georiënteerd (vgl. McClelland, 3.6.4). Terwyl seuns vroeg reeds leer om presteerders te wees deurdat hul moeders hulle aanmoedig om onafhanklik te wees en om op stimuli wat prestasie ontlok te reageer, reageer meisies nie op hierdie stimuli nie, maar wel op stimuli wat sosiaal aanvaarbaar is (vgl. Lipman-Blumen, 1984:146). Salili (1980:383) beweer dat vrouens se behoefte om te presteer deur persoonlikheidseienskappe soos warmte, liefwilligheid en 'n innemende behulpsame geaardheid gekortwiek word. Wessels (1975:3) wys daarop dat die vrou se uitlewing van haar behoefte om te presteer binne die vrou se tradisionele rol in die gemeenskap aanvaarbaar moet wees. Volgens Van der Walt (1984:28) het die moderne tegnologiese ontwikkeling (bv. voorafvoorbereide voedsel, die vrieskas en die mikrogolfoond, asook tydbesparende apparaat soos die stofsuiers en die outomatiese wasmasjien) die vrou haar vroeëre prestasieterreine ontnem. Daar word gevolglik nie meer so 'n hoë premie op prestasies in die huis en in die kombuis gestel nie. Die vrou moes dus nuwe prestasieterreine vind. Moderne tegnologiese ontwikkeling soos die woordverwerker en die rekenaar het

ook nuwe arbeidsterreine geskep wat veral vir die vrou geskik is (vgl. Van der Walt, 1984:28). Gepaard met die ekonomiese redes kan bogenoemde die vernaamste redes wees waarom die vrou al hoe meer tot die arbeidsmark toetree (vgl. Van Rooyen, 1981:2 en Van der Walt, 1984:30). Die vrou bereik egter slegs wat die gemeenskap haar toelaat, terwyl die man aangemoedig word om in sy werk te presteer (vgl. Porat, 1985:299).

Farmer & Fyans (1980:391) het ook in hulle navorsing bevind dat die gedrag wat mense met 'n groot behoefte om te presteer, kenmerk, byvoorbeeld onafhanklikheid, volharding, en die keuse van take met 'n gemiddelde moeilikheidsgraad, minder by meisies voorkom.

Lipman-Blumen (1972:36) onderskei drie maniere waarop die (getroude) vrou haar behoefte aan prestasie kan uitleef:

- * Direkte prestasie beteken sy vind bevrediging deur self te presteer.
- * Plaasvervangende (Eng. "vicarious") prestasie dui daarop dat die vrou haar identifiseer met haar man se prestasies - haar behoefte aan prestasie (n Ach) word deur haar man se prestasies bevredig.
- * 'n Gebalanseerde wyse van prestasie dui daarop dat die vrou gelyke gewig aan haar eie en aan haar man se prestasie toeken.

Uit Lipman-Blumen (1972) se navorsing blyk dat die meeste vrouens hul prestasiebehoefte op 'n plaasvervangende wyse bevredig en dat slegs 'n klein minderheid (veral vrouens wat 'n kontemporêre ideologie huldig) hul prestasiebehoefte op 'n direkte wyse bevredig. 'n Moontlike rede waarom die vrou dan in die beroepslewe "verdwyn", of nie so kompetend soos die man is nie, kan dan toegeskryf word aan die feit dat haar prestasiebehoefte (gedeeltelik) deur haar man se prestasies bevredig word. Coetzee (1979:13) wys in hierdie verband ook daarop dat, terwyl die man sy lewe rondom sy beroep bou, die vrou haar lewe rondom haar man bou.

Horner (1968:15-17) het in haar navorsing die hipotese gestel dat veral vrouens met 'n groot behoefte aan prestasie 'n vrees vir sukses het. Sy skryf dit daaraan toe dat vrouens wat op akademiese en ander terreine presteer, sosiale verwerping vrees, omdat sukses en prestasie geassosieer word met manlike of androgene karaktereienskappe. 'n Vrou wat 'n behoefte aan

prestasie het, kan as onvroulik beskou word (vgl. ook Van Rooyen, 1981:82-83, Erickson, 1985:288 en Yeakey et al., 1986:131).

Horner (1968:33-34) se navorsing dui daarop dat die vrou se vrees vir sukses groter is in kompeterende situasies - veral as sy teen mans moet kompeteer, of as die spesifieke taak as 'n "manlike taak" beskou word. Horner (1968:17 en 21) beweer verder dat die vrou se vrees vir sukses én haar vrees vir mislukking haar noop om haar prestasiebehoeftes in minder konfliktskeppende situasies en in makliker en nie-kompeterende take soos huishouding uit te leef (vgl. ook Van Rooyen, 1981:100).

Indien dit die geval is, is dit 'n vermorsing van kosbare talent, want dit is veral die bekwame vrou met bogemiddelde intellektuele en ander vermoëns wat 'n groter behoefte aan prestasie ondervind.

4.3 FAKTORE MET BETREKKING TOT WERKSMOTIVERING IN DIE WERKSITUASIE

Faktore in die werk sentreer rondom die bevrediging van die behoefte aan uitdagende en interessante werk, inspraak in besluitneming, verantwoordelikheid, outonomie, erkenning en bevordering (m.a.w. rondom intrinsieke behoeftemotivering - vgl. 3.6.3).

Coetzee (1977:140-142), Wessels (1981:1) en Van der Walt (1984:28) noem enkele redes waarom die vrou wil werk: Die vrou werk om finansiële redes, maar ook ter wille van intellektuele stimulering. Omdat die vrou al hoe vroeër in haar lewe gesinsbou afhandel, is sy nog maar ongeveer 35 jaar oud wanneer die laaste kind skoolgaande ouderdom bereik en 'n groot deel van haar beroepsaktiewe lewe lê dan nog voor. Sy wil dan werk om verveling en intellektuele afstomping te voorkom. Hoe beter die vrou gekwalifiseerd is, hoe groter is haar behoefte om weer te gaan werk. Veral die gegradueerde vrou se opleiding noop haar om haar kennis, talente en vaardighede uit te leef.

Wessels (1982:22-26) wys daarop dat (veral gegradueerde, getroude) vrouens met 'n hoë loopbaanoriëntering en ook die vrou wat deeltydse werk soek, asook die vrou wat wil werk, alhoewel sy nie om finansiële redes hoef te werk nie, minder gesteld is op ekstrinsieke beloning en salaris. Sy heg egter groot waarde aan die inhoud van

die werk en die geleentehede wat dit haar bied om haar talente en vaardighede te gebruik om iets wat vir haar sinvol is te bereik. Hierdie vrouens werk dikwels om hul behoefte aan eiewaarde, prestasie en erkenning te bevredig (vgl. Maslow 3.6.2). Sommige werk ook ter wille van die status daaraan verbonde om 'n professie te beoefen (vgl. Wessels, 1981:1). Sergiovanni & Carver (vgl. 3.6.3.1) meen dat, alhoewel die onderrigtaak self 'n uitdaging vir die onderwyser(es) inhou, daar baie administratiewe en roetinewerk is wat die onderwyseres se werk minder interessant maak.

Uit Wessels se navorsing (1982:20-33) blyk die volgende:

- * Die ongetroude vrou is minder tevrede met die mate van outonomie waaroor sy beskik (vgl. 3.7.3.2).
- * Die ongetroude vrou plaas 'n groter premie op deelnemende besluitneming (vgl. 3.7.2.2).
- * Hoe ouer die vrou, hoe groter is haar behoefte aan outonomie en erkenning. Dit is veral die ouer gegradueerde vrou wat 'n behoefte aan beheer oor haar eie werk toon (vgl. 3.7.3.2).
- * Onderwyseresse as groep is meer ontevrede oor die gebrek aan erkenning (bv. deur middel van merietetoekenning) as enige ander groep (gegradueerde) vrouens (vgl. ook 3.7.5.2).
- * Getroude onderwyseresse is die mees ontevrede groep onder alle gegradueerde vroue.
- * Die ouer, ongetroude onderwyseresse is meer tevrede met die erkenning wat hulle geniet as enige ander groep gegradueerde vrouens.

Van Rooyen (1981:98-99) wys egter daarop dat groter outonomie vir die vrou tot innerlike konflik kan lei. Outonomie en onafhanklikheid impliseer dat die individu onafhanklik van die invloed, beheer en toesig van ander is (vgl. 3.7.3.2). Die vrou het egter ook 'n groot behoefte aan affiliasie (vgl. 3.6.2.3) en affiliasie impliseer dat die vrou haar assosieer met ander en derhalwe deur ander beïnvloed word. Die vrou het ook minder selfvertroue as die man en is meer geneig om die hulp en goedkeuring van ander te soek. Inspraak in besluitneming, verantwoordelikheid en outonomie word gewoonlik gekoppel aan die rang van die onderwysers - met ander woorde of sy 'n bevorderingspos beklee. Vervolgens sal dan aandag gegee word aan die bevorderingsmoontlikhede van die onderwyseres.

Daar is reeds (in 3.7.3.3) na die intrinsieke motiverende waarde van bevordering verwys. Hierdie motivering is egter slegs 'n klein persentasie vrouens in die onderwys beskore, want ten spyte daarvan dat die onderwysprofessie neig om 'n "vroueprofessie" te word, word vroue selde in bevorderingsposte aangetref (vgl. Coetzee, 1979:168, King, 1981:1 en 178-180, Apple, 1984:612 en 623 asook Crow, 1985:281, Metzger, 1985:292 en Porat, 1985:297). Volgens die Bylae tot die T.O.D.-jaarverslag (1979:59) het slegs 3 % van die vroue in die sekondêre skole bevorderingsposte bekleed, terwyl 40 % van die mans bevorderingsposte bekleed het. In 1986 het 7,0% van die onderwyseresse in sekondêre skole onder die Transvaalse Onderwysdepartement bevorderingsposte bekleed (teenoor 33,7% van die mans) (vgl. Bylae E). Alhoewel 'n groter persentasie vrouens tans bevorderingsposte bekleed, bly daar 'n groot diskrepansie tussen die aantal vrouens en die aantal bevorderingsposte wat hulle bekleed. Hierdie diskrepansie tussen die aantal vroue in die onderwys en die aantal bevorderingsposte wat hulle bekleed, is blykbaar 'n universele verskynsel (vgl. Davies, 1986:64). Hierdie feit moet egter nie sonder meer as diskriminerend teenoor die vrou afgemaak word nie (vgl. Dinerman, 1971:254, Wessels, 1982:22 en ook Smith, 1983:9).

Die volgende redes kan moontlik vir die laer persentasie vroue in bevorderingsposte aangevoer word:

- * Vrouens doen nie aansoek om bevorderingsposte nie (vgl. King, 1981:163 en Porat, 1985:298 en Thomas, 1986:90-91). 'n Moontlike rede waarom hulle nie aansoek doen nie, is omdat hulle nie die gevaar wil loop om op grond van geslagsrolonvanpastheid deur die gemeenskap "verwerp" te word nie (vgl. King, 1981:45 en 178 en Davies, 1986:67).
- * 'n Verdere moontlike rede waarom vrouens nie om bevorderingsposte aansoek doen nie, is omdat selfvertroue en selfwaardering by baie ontbreek (vgl. 4.2.1 asook Metzger, 1985:292).
- * Vanuit die V.S.A. kla Thomas (1986:90) dat mans die onderwyserverenigings (en dus indirek aanstellings) beheer. Tóg is die president van die National Educational Association, wat meer as een miljoen onderwysers verteenwoordig, 'n vrou, Mary Futrell (vgl. Futrell, 1986:52). In Arizona (V.S.A.) bekleed ook al hoe meer vrouens skoolhoofposte (vgl. Metzger, 1985:294).

- * Die vrou in die onderwys verwag nie om bevele te gee nie, maar om bevele te ontvang - om saam te werk, maar nie om te inisieer nie. King (1981:41 en 155) glo dat vrouens minder veeleisende betrekkinge verkies (vgl. ook Wessels, 1981:29). Van Rooyen (1981:100) noem egter dat as die vrou eers 'n bevorderingspos beklee, daar min verskil tussen haar werksverrigting en dié van mans in bevorderingspos is (vgl. Fansher & Buxton, 1984:32 en ook Yeakey, 1986:132).
- * Langtermyn loopbaanbeplanning ontbreek by vrouens (vgl. Porat, 1985:301 en Davies, 1986:65). So byvoorbeeld glo Coetzee (1979:14) dat min vrouens hul loopbaan as permanent beplan, want volgens hom eindig die vrou se visie op die toekoms met 'n huwelik (en moederskap). Relatief min vrouens beskik dan oor meer as tien jaar onderwysondervinding - waarskynlik as gevolg van onderbroke diens tydens swangerskap en kinderversorging (vgl. Van der Merwe, 1973:224 en Smith, 1983:22), en bevorderingsposse word juis uit die geleedere van onderwysers met ondervinding gevul (vgl. Harder, 1981:1-15).
- * Onderwyseresse wat tydelike poste beklee, kan nie in aanmerking kom vir bevorderingsposse nie en veral vóór 1970 (Transvaal) het die meeste getroude vrouens tydelike poste beklee (vgl. Nell & De Wet, 1981:35).
- * Volgens King (1981:75) en Smith (1983:20) het vrouens hulle nie beter bekwaam nie omdat hulle nie permanente poste beklee het nie. Daar is min motivering vir 'n vrou in 'n tydelike pos om haar kwalifikasies te verbeter. Alhoewel sy dit nie noem nie, blyk dit uit Smith (1983:19) se navorsing dat 'n kleiner persentasie vrouens as mans oor hoër opvoedkundige kwalifikasies beskik, en dit is veral diegene met hoër opvoedkundige kwalifikasies wat vir bevordering in aanmerking kom (vgl. ook minimumvereistes vir skoolhoofposte, Nell & De Wet, 1981:41).
- * Die getroude vrou se gebrek aan mobiliteit op grond van haar man se domicilium, veroorsaak dat sy nie op ander plekke om bevorderingsposse kan meeding nie (vgl. Davies, 1986:73).
- * Die vrou is geneig om op plaasvervangende wyse te presteer (vgl. 4.2.4).
- * Een moontlike rede vir die feit dat vrouens in 'n mindere mate in bevorderingsposse aangestel word, is dat hulle hulle meestal in die humaniora bevind,

terwyl bevorderingsposte meestal uit die geledere van die natuurwetenskaplikes gevul word (vgl. Coetzee, 1977:151 en Le Roux, 1986:235).

- * Omdat min vrouens skoolhoofposte beklee (slegs een vrou beklee 'n skoolhoofpos van 'n gemengde sekondêre skool in Transvaal), word dit feitlik onmoontlik vir 'n vrou om superintendent van onderwys (onderrigleiding) te word, aangesien laasgenoemde hoofsaaklik uit die geledere van skoolhoofde aangestel word (vgl. Bleier, 1972:102 en King, 1981:68-69 asook Trown & Needham, 1981:41-44).

Die feit dat min vrouens bevorderingsposte beklee, is dan in 'n groot mate toe te skryf aan hul eie toedoen - direk of indirek - en nie noodwendig as gevolg van departementele vooroordeel nie (vgl. Dinerman, 1971:254, King, 1981:181 en Smith, 1983:9).

Alhoewel 44 % van die onderwyseresse in Smith (1983:20) se steekproef bevordering nagestreef het, het slegs 4.4% bevorderingsposte beklee. Wessels (1982:22) het ook bevind dat die meerderheid gegraduateerde vrouens wel in bevordering belang stel (vgl. ook Young, 1978:41-43). Dit wil dan voorkom asof die huidige bevorderingsmoontlikhede nie veel motiverende waarde vir die vrou in die onderwys het nie.

Cohen (1973:160) het in haar navorsing bevind dat die toegewyde ambisieuse vrou in die onderwys baie ontevrede is. Sy glo dat indien hierdie ambisieuse vrouens se status binne die skool verhoog kan word, dit groter werkstevredenheid tot gevolg sal hê (vgl. Kimmel et al., 1979:231, asook Woo, 1985:287).

4.4 FAKTORE MET BETREKKING TOT WERKSMOTIVERING RONDOM DIE WERKSITUASIE

4.4.1 OPMERKING

Faktore rondom die werk dui op ekstrinsieke motiverende faktore soos die indiensnemingspraktyke van die organisasie, gunstige diensvoorwaardes en byvoordele, asook gesonde salarispraktyke. Faktore soos administratiewe beleid, kommunikasie en toesig, status, werkstoestande, werkure, verlof en verhoudinge met medewerkers word ook hier betrek (vgl. 3.6.3). Die

onderwyseres tree ook tot die onderwysprofessie toe met sekere verwagtings ten opsigte van diensvoorwaardes, salaris en werksomstandighede wat om bevrediging vra (vgl. Vroom se verwagtingteorie, 3.6.6).

In verband met ekstrinsieke motiverende faktore is reeds daarop gewys dat die onderwyseres se dienskontrak voldoende voorsiening maak vir die bevrediging van haar fisiologiese en veiligheidsbehoefte (vgl. 3.6.2.1 en 3.6.2.2).

4.4.2 INDIENSNEMING

Ten opsigte van indiensnemingspraktyke in die onderwys is daar reeds gewys op die demotiverende uitwerking (gevolge) van die stelsel waarvolgens getroude onderwyseresse slegs tydelike poste kon beklee (vgl. 3.6.2.2 en Nell & De Wet, 1981:35). Voor 1970 (Transvaal) kon die getroude vrou slegs 'n tydelike onderwyspos beklee, of kon 'n beperkte aantal getroude vrouens volgens 'n kwotastelsel in die Kaapprovinsie permanente (gereserveerde) poste beklee (vgl. Nell & De Wet, 1981:35-40). Onderwysers(esse) wat tydelike poste beklee, is van sommige voorregte en byvoordele (bv. behuisingssubsidies, mediese hulp en volle pensioenvoordele, asook bevordering en studieverlof) verstoke (vgl. Departement van Onderwys, Kaap die Goeie Hoop, 1981:6-9). Die stelsel waarvolgens 'n getroude vrou slegs 'n tydelike pos kan beklee (of waarvolgens slegs 'n beperkte aantal getroude vroue permanent by 'n skool aangestel kan word) is in April 1987 gewysig sodat enige onderwyser(es) in 'n posvlak 1-pos benoem kan word op voorwaarde dat die aansoeker:

1. by die F.O.R. geregistreer is, en
2. toepaslik gekwalifiseer is vir die geadverteerde betrekking.

Die Kaaplandse Onderwysdepartement beskou dit egter nie as wenslik dat die eggenote van 'n skoolhoof of van 'n hoofsuperintendent van onderwys, of superintendent van onderwys in wie se omgewing die skool val, (permanent) in die betrokke skool se personeel benoem word nie (vgl. Kaaplandse Onderwysdepartement: Omsendbrief 36/1987:1). Selfs al sou die redes vir hierdie voorskrif ipso facto wees om onregverdige bevoordeling van die betrokke onderwysleier se vrou te voorkom, bly dit 'n diskriminerende maatreël in die sin dat daar bloot op

grond van geslag onderskeid gemaak word ten opsigte van die behandeling van die vrou.

Die getalsverhouding tussen mans en dames vir permanente aanstelling by egter nog van krag. In sekondêre skole word 30 % van die posvlak 1-poste vir mans en 30 % vir vrouens gereserveer (vgl. Kaaplandse Onderwysdepartement: omsendbrief 36/1987:1-3). As in aanmerking geneem word dat ongeveer 65 % van die opvoeders vrouens is, word daar ook in dié opsig gediskrimineer deurdat daar nie 'n pro rata aantal poste vir vrouens gereserveer is nie (vgl. Bylae A). Dit is steeds meestal vrouens wat tydelike poste beklee; trouens, 85,1% van die tydelike poste in sekondêre skole onder die jurisdiksie van die Transvaalse Onderwysdepartement word deur vrouens beklee (vgl. Bylae E).

Indien die onderwyseres se veiligheidsbehoefte as gevolg van die stelsel van tydelike poste nie voldoende bevredig is nie, sal dit verhoed dat haar hoërordebehoefte (soos t.o.v. selfverwesenliking) na vore kom en sal haar werklike intrinsieke motivering nie benut kan word nie (vgl. Maslow, 3.6.2. asook Wessels, 1982:27).

4.4.3 DIENSVOORWAARDES EN BYVOORDELE

Daar is reeds na die motiverende krag van gunstige diensvoorwaardes en byvoordele verwys (vgl. 3.6.2.2). As die vrou (veral as sy 'n tydelike pos in die onderwys beklee) se diensvoorwaardes egter met dié van haar manlike kollega vergelyk word, wil dit voorkom asof sy haar in 'n swakker posisie bevind. Enkele diensvoorwaardes sal, veral in die lig van hoe dit die vrou in die onderwys beïnvloed, vervolgens bespreek word (vgl. 1.5).

4.4.3.1 PENSIOENSKEMA

Terwyl die man wat gewoonlik 'n permanente pos in die onderwys beklee, pensioenvoordele geniet, wat sy veiligheidsbehoefte volkome behoort te bevredig, moet daarop gelet word dat baie vrouens in tydelike poste nie volle pensioenvoordele geniet nie (L.W. dit is meestal vrouens wat tydelike poste beklee (vgl. Bylae E)). Die onderwyser(es) met 'n tydelike aanstelling van langer as ses maande dra by tot die Regeringspensioenfonds teen slegs 5 % van sy of haar pensioengewende verdienste,

maar by aftrede na minstens tien jaar in 'n tydelike hoedanigheid ontvang die lid slegs 'n jaargeld en geen gratifikasie nie. Ook mag slegs 184 dae vakansieverlof omskep word in 'n verlofgratifikasie (vgl. Departement van Onderwys, Kaap die Goeie Hoop, 1981:9).

Ook die vrou wat 'n permanente pos beklee, verkeer in 'n swakker posisie as haar manlike kollega: Haar pensioenbydrae beloop slegs 6 % van haar pensioengewende verdienste (teenoor 8 % van die man), maar by afsterwe ontvang sy nie die voordeel van 'n "wewenaars"-pensioen nie, omdat sy waarskynlik nie 'n wewenaar wat van haar afhanklik is, het nie, maar in vergelyking met dié van haar manlike kollega sien haar boedel swakker daaruit.

As die onderwyseres wat 'n permanente pos beklee, egter na minstens vyf jaar uit die diens tree om in die huwelik te tree, word daar 'n pensioengratifikasie aan haar betaal - bereken teen: die gemiddelde van haar laaste drie jaar se salaris X haar aantal jare pensioengewende diens X 7.5 % (na tien jaar styg die koers tot 9 %).

Die vrou op posvlak 1 (kategorie C en D - asook A en B indien enige) se pensioenvoordele sal in die huidige bedeling ook noodwendig laer wees as dié van haar manlike eweknie, aangesien sy 'n laer salaris as die man verdien en een van die belangrikste faktore in die pensioenformule is salaris (vgl. Departement van Onderwys, Kaap die Goeie Hoop, 1981:7). Omdat min vrouens bevorderingsposte beklee, verdien hulle ook nie die hoër salaris verbonde aan hierdie poste nie.

Die volgende voorbeelde illustreer die belangrikheid van die salarisfaktor ten opsigte van die pensioenvoordele van 'n man teenoor dié van die vrou in die onderwys:

'n Manlike onderwyser op salariskategorie D (geen merietetoekennings) wat na veertig jaar diens aftree, ontvang volgens die huidige (Julie 1987) salarisskale die volgende pensioenvoordele:

- * 'n gratifikasie van R68 148,86
(R25 353 X 6,72 % X 40)
- * 'n jaargeld van R18 438,55 (+R360) p.j.
(R25 353 X 1/55 X 40)
- * 'n weduweepensioen as hy te sterwe kom van die helfte van die pensioen wat hy sou ontvang het. Sy

volle pensioen word egter vyf jaar lank na aftrede aan sy weduwee (boedel) gewaarborg.

As 'n onderwyseres na veertig jaar diens op kategorie D (geen merietetoekennings) aftree, sal sy op die huidige salarisskale die volgende pensioenvoordele ontvang:

- * 'n gratifikasie van R60 826,75
(22 629 X 6,72 % X 40)
- * 'n jaargeld van R16 457,46 (+R360) p.j.
(22 629 X 1/55 X 40)
- * Geen wewenaarspensioen nie. (Ook nie die waarborg dat haar volle pensioen vyf jaar lank aan haar boedel uitbetaal sal word nie.)

Die onderwyseres se pensioenvoordele is dus aanmerklik swakker as dié van haar manlike kollega.

4.4.3.2 BEHUISINGSVOORDELE

Die ongetroude onderwyseres se fisiese en veiligheidsbehoefte word verder bevredig deurdat sy sonder deposito 'n 100 % -lening by 'n Bougenootskap teen 'n gesubsidieerde rentekoers kan verkry. Die getroude vrou verbeur egter hierdie behuisingsvoordeel, tensy sy die broodwinner van die gesin is.

4.4.3.3 MEDIESE BYSTAND

Daar word verder na die onderwyseres se fisiese behoeftes omgesien deurdat lidmaatskap aan die Mediese Hulpvereniging vir Staatsamptenare verpligtend is, tensy sy getroud is en haar man reeds aan 'n mediese hulpskema behoort.

4.4.3.4 VERLOFVOORREGTE

Ten opsigte van verlofvoorregte kan die onderwysprofessie die toets van vergelyking met ander vergelykbare professies met gemak deurstaan. Naas skoolvakansies is daar ook ooplopbare vakansieverlof (12 dae p.j.) wat omskep kan word in 'n verlofgratifikasie by aftrede. Hierdie vakansieverlof kan ook aangewend word vir studieverlofdoeleindes in welke geval daar ten opsigte van elke dag vakansieverlof een addisionele dag spesiale verlof met volle besoldiging toegestaan word. Die onderwyseres in 'n tydelike pos kom egter nie vir studieverlof in aanmerking nie.

Die (getroude) onderwyseres kan ook vir enige tydperk wat die Departement bepaal bevallingsverlof neem, maar vir minstens 'n tydperk van drie maande vóór die bevalling en ses weke na die bevalling. Sodanige verlof is verlof sonder besoldiging, maar opgeloopte vakansieverlof kan hiervoor aangewend word. Dit kom dus daarop neer dat die onderwyseres se pos vir haar gereserveer word tydens bevallingsverlof (vgl. Die Onderwysgaset, 3 Mei 1979:306).

'n Verlofgratifikasie is ook betaalbaar aan 'n onderwyseres, aangestel in 'n permanente hoedanigheid, wat na voltooiing van minstens vyf jaar bevredigende aaneenlopende diens, bedank met die voorneme om in die huwelik te tree en binne drie maande na haar bedanking wel in die huwelik tree (vgl. Nell & De Wet, 1983,93).

Benewens bogenoemde verlofvoorregte kom die onderwyseres ook in aanmerking vir siekteverlof (90 dae met volle salaris en 90 dae met halwe besoldiging in elke tydskring van drie jaar) asook vir verlof vir dringende private sake (sonder besoldiging) en vir eksamenverlof (twee dae verlof vir elke dag waarop die onderwyseres werklik eksamen aflê).

4.4.3.5 VERVOERKOSTE BY UITDIENSTREDING

'n Spesiale diensvoordeel wat die onderwyseres wat na minstens tien jaar aaneenlopende diens, met die oog op die huwelik uit die diens tree, te beurt val, is dat die Departement die betaling van onkoste deur sodanige onderwyseres aangegaan, kan magtig ten opsigte van die vervoer van haar persoonlike besittings na 'n plek in die Republiek waar sy begerig is om te gaan woon.

4.4.4 SALARIS

Daar is reeds gewys op die motiverende krag van 'n salaris wat goed vergelyk met dié van ander in vergelykbare professies (vgl. 3.6.3 en 3.7.4.2). Alhoewel salaris waarskynlik nie die primêre rede is waarom die (getroude) vrou onderwys gee nie (vgl. Johnson, 1986:55 en 59), is salaris tóg vir baie vrouens 'n belangrike motiverende faktor (vgl. 3.6.3.1) en verwag ook die onderwyseres dat sy 'n regverdige salaris sal ontvang (vgl. Vroom, 3.6.6). Salaris sal veral vir die onderwyseres belangrik word as haar verdienste te min is om in haar persoonlike behoeftes te bevredig.

Alhoewel daar volgens die Wet op Nasionale Onderwys, Wet nommer 39 van 1967, juridies geen onderskeid op grond van geslag gemaak word nie, en alhoewel die Regering reeds in 1977 salarispariteit in beginsel aanvaar het, word daar steeds salarisdiskriminasie teenoor die vrou op posvlak 1 (kategorie D en laer - waar die meeste vrouens hulle bevind) gepleeg (vgl. Swanepoel, 1982:49 asook Kaaplandse Onderwysdepartement: omsendbrief 6/1988). So byvoorbeeld word die vrou in salariskategorie D (waar die meeste vrouens in die steekproef van hierdie navorsing hulle bevind - vgl. 6.2) volgens die huidige salarisskaal (vgl. Kaaplandse Onderwysdepartement: omsendbrief 57/1987) met tussen R2 082 en R2 724 per jaar in vergelyking met die man benadeel (13,4 % op die beginskaal en 10,75 % op die maksimum van die skaal). Salarispariteit op posvlak 1 het dan 'n kontensieuse vraagstuk in die onderwys geword.

Redes vir die salarisdispariteit word deur Venter (1977:78-85) en Coetzee, (1977:164-165) asook Nell & De Wet, (1981:35) saamgevat:

- * Daar bestaan 'n groot mannekragtekort in die onderwys en om meer mans te trek, word daar 'n hoër salaris aan die man betaal (vgl. Venter, 1977:2). Die onderwys is reeds vir die vrou een van die besoldigde beroepe, terwyl dit vir die man 'n relatief swak-besoldigde beroep is. Gelykstelling van salaris sal die onderwys vir die man nog onaantrekliker maak. Die onderwys neig om 'n "vroueprofessie" te word (vgl. Apple, 1985:459) en arbeidsektore wat oorwegend vrouewerknemers in diens het, word deur mans vermy (vgl. Venter, 1977:82). Die professionalisme in beroepe wat deur vrouens oorheers word, word ook betwyfel (vgl. Nasstrom & Butler, 1975:6 en ook Fox, 1981:39-60).
- * Volgens die Christelike lewensbeskouing is die primêre funksie van die vrou om hulpverlener aan die man en gesinsbouster te wees, terwyl die man die primêre natuurbeheerser, arbeider en broodwinner is (vgl. Coetzee, 1977:138 en Venter, 1977:9-10). Die vrou se laer salaris word dan geregverdig, in die lig daarvan dat die vrou slegs 'n aanvullende rol ten opsigte van die inkomste van die gesin speel.
- * Human (1982:33-37) beweer dat die (getroude) vrou nie op alle terreine in die onderwys 'n soortgelyke plek as dié van die man kan volstaan nie. Gelyke besoldiging veronderstel gelyke verantwoordelikhede

en die vrou kan as gevolg van haar dubbele rol as beroepsvrou en tuisteskepper nie in dieselfde mate as die man in die onderwys betrokke raak nie, - byvoorbeeld met betrekking tot buitemuurse bedrywighede en veral ten opsigte van seunsportsoorte (vgl. Venter, 1977:78 en 83 en Nell & De Wet, 1981:35 en Human, 1982:34).

- * Human (1982:33-37) beweer dat die (getroude) onderwyseres kwalitatief en kwantitatief swakker diens lewer, onder andere as gevolg van diskontinuiteit van diens om in die huwelik te tree, of om gesinsbouredes, of as gevolg van die getroude vrou se gebonde mobiliteit (vgl. ook Nell & De Wet, 1981:35; Venter, 1977:78-79). Venter (1977:78) verwys ook na die bewering dat daar 'n hoë frekwensie van afwesigheid onder vrouens is (vgl. ook Coetzee, 1977:162-163).
- * Vroue is nie in dieselfde mate as mans daarop ingestel om gespesialiseerde voortgesette opleiding binne die professie te onderneem nie (vgl. Coetzee, 1977:54-57 en Smith, 1983:21).
- * Op grond van die vrou se gesinsverpligtinge moet daar toegewings aan haar gemaak word. Vir die klein verskil tussen salarisse (volgens Venter (1977:82 en 84) word beweer dat vrouens slegs vyf tot tien persent minder as mans betaal word) word die vrou vergoed deur diensvoorwaardes wat voorsiening maak vir kraamverlofvoordele, huweliksgratifikasies en "minder werklike ure diens".
- * Gelykstelling van salarisse sal groot addisionele staatsuitgawes meebring en inflasie in die huidige ekonomiese klimaat aanblaas.

Teenoor bogenoemde argumente noem Venter (1977:77-85) en Nell & De Wet, (1981:35) ook 'n aantal argumente ten gunste van gelyke salarisse:

- * Teenoor die argument dat daar 'n tekort aan manlike onderwysers is en dat mans die professie sal verlaat as vrouens gelyke salarisse sou ontvang, kan gepostuleer word dat 'n manlike onderwyser nie die diens verlaat omdat 'n ander werknemer dieselfde salaris ontvang nie, maar eerder omdat sy eie salaris swak vergelyk met dié van ander werknemers in vergelykbare professies. Johnson (1986:60) glo dat selfs intrinsieke belonings nie voldoende mag wees om die beste onderwysers in die onderwys te behou en te inspireer in 'n gemeenskap wat

onderwysers die status en salaris van ander professies, soos die regte en die geneeskunde, ontsê nie. As die vrou egter as 'n goedkoop bron van arbeid beskou word en daar 'n ooraanbod (getroude) vrouens is wat maar te gretig is om 'n pos te vul, sal dit juis die man uit die onderwysposte hou, omdat dit dan vir die onderwysowerhede onnodig is om hoër salarisse aan mans te betaal.⁽¹⁾

- * Teenoor die bewering dat die onderwysprofessie nie professionele status geniet nie, omdat dit oorwegend 'n "vroueprofessie" is, kan Nasstrom & Butler (1975:6-8) se bevindinge ten opsigte van onderwyseresse in die V.S.A. gestel word. Nasstrom & Butler (1975:6-8) noem vyf vereistes wat hulle aan 'n professionele persoon stel:

- * deskundige kennis - waaroor leke nie beskik nie,
- * toewyding om die gemeenskap te dien,
- * toegewydheid aan die spesifieke professie,
- * 'n weiering om leke-inmenging in die spesifieke professie te duld,
- * 'n begeerte om deel te hê aan 'n organisasie van kollegas wat dien as 'n verwysingsgroep vir idees en uitsprake - asook die erkenning van hierdie organisasie as eksklusiewe bron van professionele gesag.

Nasstrom & Butler (1975:6-8) het bevind dat, gemeet aan hierdie professionele vereistes, die onderwyseresse 'n groter mate van professionalisme as hulle manlike kollegas geopenbaar het. Ook hierdie navorsers het geen steun gevind vir die argument dat gesingsverpligtinge die getroude vrou minder professioneel maak nie.

- * Teenoor die bewering dat die man die primêre broodwinner en die vrou se inkomste slegs aanvullend is, argumenteer Venter (1977:77) dat om te ontken dat die vrou in die moderne maatskappy 'n vennoot van en medewerker met die man geword het, is om onweerlegbare feite uit die oog te verloor;

~~~~~

(1) Dyer (1985:75) glo nie daar is 'n ooraanbod van onderwysers nie - volgens hom is daar 'n ondervoorsiening van geld en 'n tekort aan verbeeldingrykheid. Hy glo skole kan elke beskikbare onderwyser gebruik.

trouens, dit is 'n blindstaring teen die praktiese werklikheid: Die vrou speel vandag 'n dubbele rol as gesinsbouer en medewerker in die arbeidsektor en nêrens meer as in die onderwys kan haar invloed as werker sterker gevoel word nie (vgl. ook Van der Merwe, 1973:1).

- \* Teenoor die vroeëre beweringe (soos aangehaal deur Venter, 1977:9-10 asook Nell & De Wet, 1981:35) dat die vrou nie op alle terreine in die onderwys in dieselfde mate as die man betrokke kan raak nie, kan daarop gewys word dat voordat 'n getroude vrou vir 'n permanente aanstelling oorweeg word, die betrokke skoolhoof, bestuursraad en skoolraad die Departement moet kan verseker dat sy die pligte (insluitend ekstra- en kokurrikulêre aktiwiteite) wat aan haar toegewys word, bevredigend sal kan uitvoer (vgl. Nell & De Wet, 1981:39). Verder dien dit vermeld te word dat die man ook nie op alle terreine in die onderwys 'n soortgelyke rol as die vrou kan volstaan nie (bv. meisiesportsoorte en kultuuraktiwiteite).
- \* Ten opsigte van die bewering (soos aangehaal deur Human, 1982:33-37) dat die (getroude) onderwyseres se werk kwalitatief en kwantitatief minder werd is, as gevolg van diskontinuiteit van diens, kan daarop gewys word dat ook haar manlike kollega vir militêre diens opgeroep kan word. Indien 'n vrou verhuis omdat haar eggenoot verplaas word, is haar dienste in elk geval weer in haar nuwe omgewing aan die onderwys beskikbaar. Navorsing het ook getoon dat die vrou in die onderwys nie betekenisvol meer afwesig is as haar manlike kollega nie (Venter, 1977:61). Hamovitch & Morgenstern (1977:633-645) het deur hulle navorsing probeer vasstel of die grootmaak van 'n aantal kinders die vrou se akademiese en professionele produktiwiteit (nadelig) beïnvloed. Hulle het tot die gevolgtrekking geraak dat, alhoewel die vrou in die tersiêre onderwys 20 % minder as haar manlike kollega publiseer, dit nie toegeskryf kan word aan die feit dat sy 'n aantal kinders grootmaak nie; trouens, Hamovitch & Morgenstern (1977:643) het bevind dat daar geen rede is om te aanvaar dat omdat 'n vrou kinders grootmaak, sy nie as 'n uitstaande akademikus beskou kan word nie. Smith (1983:23) het ook bevind dat gesinsverpligtinge min of geen nadelige uitwerking op die getroude vrou se onderwysverpligtinge het.
- \* Ten opsigte van die feit dat onderwyseresse nie in dieselfde mate as hul manlike kollegas daarop

ingestel is om voortgesette opleiding te onderneem nie, kan genoem word dat die vrou miskien minder gemotiveer is om verder te studeer, aangesien sy in 'n mindere mate vir bevordering in aanmerking kom (vgl. Smith, 1983:19-21). Die belangrikste rede wat Smith (1983:21) se proefpersone aanvoer waarom hulle hul nie beywer om hul kwalifikasies te verbeter nie, is 'n gebrek aan tyd as gevolg van die dubbele rol wat hulle moet volvoer. Die argument gaan hier egter nie oor watter salaris word in watter salariskategorie betaal word nie, maar of gelyke salarisse vir mans en vrouens in dieselfde kategorie betaal word. Natuurlik sal die manlike kollegas wat hoër gekwalifiseer is, 'n hoër salaris verdien en waarskynlik bevorder word.

- \* Teenoor die stelling dat die vrou vir die verskil in salaris vergoed word deur toegewings en diensvoorwaardes soos kraamverlof, kan gestel word dat die vrouens wat tydelike poste beklee, nie in aanmerking kom vir diensvoorwaardes soos studieverlof en volle pensioen nie. Teenoor die stelling dat die vrou 'n spesiale huweliksgratifikasie ontvang as sy bedank om in die huwelik te tree, kan geponeer word dat dit die vrou se vakansieverlofgeld is wat aan haar terugbetaal word om te vergoed vir die feit dat sy waarskynlik haar pos gaan verloor.<sup>(1)</sup> Teenoor die feit dat die vrou sekere voordele met betrekking tot kraamverlof ontvang - die vrou kan in haar pos aanbly en haar vakansieverlof hiervoor aanwend - kan gestel word dat die man in die onderwys sekere toegewings ten opsigte van militêre diensplig ontvang.
- \* Teenoor die bewering dat gelykstelling van salarisse groot addisionele staatsuitgawes sal meebring, kan gestel word dat salarisdiskriminasie, bloot op grond van geslag moreel nie geregverdig kan word nie. Op grond van die beginsels van gelyke beregtiging van menslike gelykwaardigheid maak die vrou aanspraak op gelyke besoldiging vir gelyke werk (vgl. juridiese aspek 2.3.7.13). Venter (1977:51) het reeds in 1977 genoem dat die kabinet salarispariteit in beginsel goedgekeur het vir implementering sodra die

~~~~~

(1) Hierdie bepaling wat gegeld het terwyl die vraelys voltooi is, geld waarskynlik nie meer sedert 1 Januarie 1987 nie (vgl. Kaapse Onderwysdepartement: omsendbrief 36/1987).

landseconomie dit toelaat (vgl. ook Die Unie, Junie 1984:316). Na 'n dekade kan die onderwyseres seker nie verkwalik word as sy begin wanhoop aan die landseconomie nie. Salarisdispariteit is 'n argaïsme wat nog slegs in die onderwys aangetref word (vgl. Venter, 1977:51).

- * 'n Verdere aspek wat nou saamhang met salaris, is merietetoekennings en die wyse waarop dit toegeken word. Die problematiek hieraan verbonde is reeds in 3.7.5.1 bespreek. Of merietetoekennings deur die vrou as 'n bron van motivering beskou sal word, sal onder andere daarvan afhang of sy glo dat die merietetoekennings op 'n objektiewe wyse toegeken word. Een van die vrae in die vraelys (vgl. Hfst. 5) is bedoel om die motiverende krag van merietetoekennings by die onderwyseres te toets.

4.4.5 WERKSOMSTANDIGHEDE

Onder werksomstandighede sentreer aspekte soos administratiewe beleid, kommunikasie en toesig, die onderwyseres se interpersoonlike verhoudinge, asook fisiese werktoestande.

Indien die onderwyseres haar met die administratiewe beleid van die betrokke skool kan vereenselwig, sal sy ook makliker meewerk om die doelstellings van die skool te bereik (vgl. 3.7.2.2, Integrasie van doelstellings).

Ten opsigte van kommunikasie is reeds na die motiverende waarde van 'n stelsel van deelnemende besluitneming verwys (vgl. 3.7.2.3 asook McGregor se teorie Y).

Die daaglikse kontak tussen die onderwyseres en onderwysleiers (i.c. skoolhoof, departementshoof, vakhoof), asook die wyse waarop inspeksies en klasbesoeke (evaluering) uitgevoer word, sal die onderwyseres se werksmotivering beïnvloed (vgl. evaluering, 3.7.5.2 en toesighouding, 3.7.5.3).

Met betrekking tot interpersoonlike verhoudinge, kommunikasie en toesig sal die vrou verwag dat haar toesighouer (i.c. vakhoof, departementshoof, skoolhoof) haar 'n aangename mens vind (vgl. 3.7.5.2). Die onderwyseres se waarneming van haar skoolhoof se houding teenoor haar, sal haar werksmotivering beïnvloed. Vir die onderwyseres sal 'n mensgerigte leierskapstyl dan belangrik wees (vgl. Likert, 1961:103). Daar is reeds verwys na die groter affiliasiebehoeftes van die vrou

(3.6.2.3, asook Van Rooyen, 1981:97). Omdat die vrou 'n sterker behoefte aan affiliasie het, sal 'n positiewe verhouding met haar kollegas vir haar ook 'n belangrike aspek van haar werk wees. Aangesien sy die grootste deel van die skooldag op haar leerlinge vir die bevrediging van haar sosiale behoeftes aangewese is, sal haar verhoudinge met haar leerlinge ook van kardinale belang vir haar werksgeluk wees. Indien die onderwyseres (a.g.v. haar vrou-wees) dissiplinêre probleme met haar leerlinge ondervind, sal dit haar werksbevrediging en haar werksmotivering nadelig beïnvloed (vgl. 3.6.3.1).

Daar is reeds verwys na die feit dat aangename (fisiese) werkstoestande 'n ekstrinsieke motiverende faktor kan wees, of dat swak werkstoestande kan lei tot ontevredenheid (vgl. 3.6.3). Aangename werksomstandighede, insluitend gerieflike werkure en vakansies, lei daartoe dat die onderwys by uitnemendheid dié professie is wat die vrou in staat stel om haar dubbele rol as beroepsvrou en as tuisteskepper en moeder te kombineer (vgl. Van Rooyen, 1983:4). Waarskynlik is dit een van die belangrikste faktore wat die vrou motiveer om die onderwys as loopbaan te kies. Tóg wys Wangberg et al., (1982:37-38) daarop dat die vrou soms in 'n onaangename werksomgewing moet werk (Wangberg se navorsing is in die V.S.A. gedoen) en dat die vrou die oormatige werkure (voorbereiding, nasienwerk, buitemuurse aktiwiteite) vermoeiend vind.

4.5 OMGEWINGSFAKTORE MET BETREKKING TOT WERKSMOTIVERING

4.5.1 OPMERKING

Omgewingsfaktore wat die werksmotivering van die onderwyseres kan beïnvloed, is onder andere faktore soos haar huislike omstandighede, gemeenskapswaardes en die gemeenskap se houding teenoor die werkende vrou. Die moontlikheid bestaan ook dat daar 'n rolkonflik ten opsigte van die onderwyseres se dubbele rol as beroepsvrou en haar rol as gesinsversorger kan ontstaan.

4.5.2 HUISLIKE OMSTANDIGHEDE (gesinsfaktore)

Die gesin is die sosiale eenheid waardeur die kind baie van die samelewing aanleer - byvoorbeeld dat mans die presteerders en vrouens die versorgers is (vgl. Van Rooyen, 1983:3). In die gesin word die kind se geslagsrolverwagtinge in 'n groot mate vasgelê. So byvoorbeeld sal die dogter se identifikasie met die

moederfiguur waarskynlik tot 'n tradisionele of vroulike rol-ideologie lei, terwyl identifikasie met die vaderfiguur tot 'n kontemporêre rol-ideologie sal lei (vgl. Lipman-Blumen, 1972:36 en 1984:2). In die gesin word die dogter se geslagstipering vasgelê. Met geslagsverwagting en -tipering word bedoel daardie aangeleerde gedragstyle wat die individu se gedrag kondisioneer (vgl. Davies, 1986:65). Positiewe versterking word deur die ouers aan die dogter gegee wanneer sy gedrag openbaar wat by haar geslag pas (vgl. Coetzee, 1977:4-42). Die dogter word byvoorbeeld aangemoedig om op die gebied van interpersoonlike verhoudinge te presteer. Haar behoefte om te presteer word gemotiveer deur 'n behoefte om ander te plesier én sy hou van die lof en erkenning wat sy daarvoor ontvang (vgl. Coetzee, 1977:46-47). Coetzee (1977:337) glo dat die direkte invloed wat ouers op hulle kinders uitoefen, gekenmerk word deur groter druk op die seun en meer toeskietlikheid teenoor die dogter. Die ouers gee byvoorbeeld die dogter meer vryheid om haar eie beroep te kies. Hierdie gesins- of kultuurbepaalde geslagsrol beïnvloed dan ook die dogter se opvoedkundige aspirasies (vgl. Lipman-Blumen, 1984:146) asook die tipe beroep wat sy kies, - die sogenaamde diensberoepe, waaronder ook die onderwys (vgl. 4.2.3).

4.5.3 GEMEENSKAPSWAARDES EN HOUDING TEENOR DIE WERKENDE VROU

Gemeenskapsverwagtinge kan die vrou kortwiek ten opsigte van die uitlewing van haar prestasiebehoefte en haar loopbaanontwikkeling. Die gemeenskap se rolverwagtinge kan die vrou dwing om te konformeer met wat vir die gemeenskap as "vroulik" aanvaarbaar is (vgl. Coetzee, 1977:158-159 asook Steyn & Breedt, 1977:188). Coetzee (1977:355) wys in hierdie verband daarop dat die gemeenskap tradisioneel geneig is om buitenshuise werk van getroude vrouens met kleiner kinders as 'n sosiale euwel te bestempel. Die gemeenskap is egter geneig om inskikliker te word wanneer die vrou finansiëel verplig is om te gaan werk. "Society considers a woman's full-time commitment to a job or a career as a stumbling block in the fulfilment of her duties as a woman, although, when convenient, these norms can change and women can be enticed to enter the labour market under the pretext of increasing their self-respect and serving the country's economic needs" (Van Rooyen, 1981:80). Gemeenskapswaardes word ook gereflekteer in die werkgewer se houding teenoor sy werknemers.

Ten opsigte van werkgewers se houding teenoor vrouens beweer Wessels (1982:22) dat werkgewers bevooroordeel teenoor vrouens is (vgl. ook Swanepoel, 1982:48-53). Die gemeenskap plaas ook 'n hoër premie op die werk wat deur mans gedoen word (vgl. Lipman-Blumen, 1984:5). Werkgewers glo dat dit by die vrou ontbreek aan toewyding en werksgebondenheid. Wessels ((1975:61) glo dat werkgewers dit eens is dat die vrou minder werksgemotiveerd is as die man (vgl. ook Coetzee, 1977:164). Veral hoogsgekolde werk is gevoelig vir diskontinuiteit en die vrou sal klaarblyklik maklik haar buitenshuise werk opskort as gesinsomstandighede dit noodsaak. So byvoorbeeld sal die jong getroude vrou (en nie haar man nie) afwesig wees as hulle voorskoolse kind siek is.

Ten spyte van werkgewersweerstand toon die vrou 'n hoë loopbaanoriëntering. Loopbaanoriëntering dui op watter deel van haar beskikbare tyd die vrou gedurende haar volwasse lewe bereid is om aan haar loopbaan - in teenstelling met haar gesinsverpligtinge - te bestee en watter mate van bevrediging sy verwag om uit haar loopbaan te put (vgl. Wessels, 1981:4).

Die feit dat die getroude vrou wel werk, maar terselfdertyd ook gesinsbouser en gesinsversorgster wil wees, kan tot 'n rolkonflik aanleiding gee (vgl. Coetzee, 1977:50).

4.5.4 ROLKONFLIK

Die vrou wat wil werk, sal waarskynlik vind dat sy 'n dubbele rol, naamlik as beroepsvrou en as tuisteskepper en moeder moet vervul. Daar kan 'n rolkonflik ontstaan as die vrou skuldig voel as sy werk, omdat sy glo sy haar huislike verpligtinge verwaarloos en by die werk skuldig voel, omdat sy glo sy haar werk verwaarloos as gevolg van haar huislike verpligtinge. Van Rooyen (1983:4) glo dat die twee rolle nie wedersyds uitsluitend hoef te wees nie. Die vrou kan haar twee rolle kombineer, maar word dan gekonfronteer met die handhawing van 'n ewewig tussen haar roeping tot vrouwees en haar nabuite-gerigte beroep (vgl. Coetzee, 1977:174).

Steyn & Breedt (1977:212-213) wys op die gevolge van 'n beroep vir die werkende moeder. Hulle wys onder andere daarop dat die versorging van voorskoolse kinders die vrou se taak kan bemoeilik, tensy haar man haar met die

huishoudelike pligte behulpsaam is (vgl. ook Erickson, 1985:290). Coetzee (1977:165-167) wys ook daarop dat as die man se houding teenoor sy vrou se beroepsarbeid positief is, sy makliker en langer sal werk. Die goeie invloed van die vrou se beroepsarbeid beteken 'n groter inkomste en hoër lewenstandaard, asook groter sekuriteit vir die gesin. Die nadelige invloed van die werkende vrou se beroepsarbeid is dat die vrou moeg en geïrriteerd kan tuiskom en te min tyd vir haar huishoudelike pligte het. Die vrou sal ook minder tyd beskikbaar hê vir vryetydsbesteding - wat kan lei tot verhoogde spanning. Die vrou se werk beïnvloed ook haar sosiale verhoudinge. 'n Verdere nadelige gevolg van die vrou se beroepsarbeid is dat haar kinders dikwels 'n groot deel van die dag aan bediendesorg en gevolglik vreemde kultuurwaardes blootgestel word (vgl. Steyn & Breedt, 1977:214). Wessels (1981:40 en 1982:21) het bevind dat alhoewel die vrou se huwelikstaat min uitwerking op haar loopbaanoriëntering en haar loopbaanbetrokkenheid gehad het, (voorskoolse) kinders wel haar loopbaanoriëntering en haar loopbaanbetrokkenheid beïnvloed. Dit is waarskynlik ter wille van kinderversorging dat baie (veral gegradueerde) vrouens deeltydse werk verkies. Coetzee (1977:169) wys egter daarop dat daar benewens die tekort aan deeltydse poste ook baie nadele aan deeltydse poste verbonde is (bv. min byvoordele, geen bevordering).

Die onderwys bly dan by uitstek die professie wat die getroude vrou in staat stel om haar rol as gesinsbouer met dié van beroepsvrou te kombineer.

4.6 ◀SAMEVATTING EN VOORUITSKOUING

In hierdie hoofstuk is daarop gewys dat sekere faktore in die persoonlikheid van die vrou (haar aanleg, belangstelling en behoeftes), asook sekere gemeenskapsverwagtinge die onderwyseres se beroepskeuse beïnvloed het. Die onderwyseres betree die onderwys met sekere motiewe, verwagtinge, en aspirasies. Hierteenoor is haar diensvoorwaardes, wat bogenoemde behoeftes moet bevredig, bespreek. As die onderwyseres se diensvoorwaardes haar behoeftes en verwagtinge bevredig, sal sy werkstevredenheid en verdere werksmotivering ervaar. As daar egter 'n diskrepansie is tussen wat sy verwag en wat sy ervaar, sal dit lei tot werksontevredenheid en demotivering.

In die volgende hoofstuk sal 'n navorsingsontwerp bespreek word, waar 'n meetinstrument opgestel is om die beroepsbevrediging en motivering wat die onderwyseres ervaar te meet.