

HOOFSTUK 1

1. ORIËNTERING

1.1. INLEIDING

In hierdie hoofstuk word gekyk na die probleem wat aanleiding tot die navorsing gegee het. Daarna word die doel met die navorsing en die metodes wat gebruik is om hierdie doel te bereik, beredeneer. Ten slotte word die verdere verloop van die studie in die vorm van 'n hoofstukindeling gegee.

1.2. PROBLEEMBEREDENERING

Eerste pogings tot definiëring van klimaat en kultuur vanuit die algemene organisasieteorie het nie 'n onderskeid getref tussen die begrippe organisasiekultuur en organisasieklimaat nie. Die konsepte is selfs as sinonieme gesien (Katz en Kahn, 1966: 63 e.v.). Klimaat (of kultuur) is gesien as die resultaat van die norme en waardes wat in 'n organisasie aangetref word en uitdrukking vind in werkprosesse, fisiese aspekte, wyses van kommunikasie en gesagsuitoefening.

Algaande het die verskillende rolle wat klimaat en kultuur in 'n organisasie speel, onderwerpe vir verskillende ondersoeke en navorsing geword totdat die slotsom uiteindelik bereik is dat klimaat en kultuur twee fasette van enige organisasie verteenwoordig wat op onderskeibare, maar interaktiewe wyse 'n invloed op die mense en aktiwiteite in die organisasie uitoefen (vergelyk French et al., 1985: 521 e.v.). Kultuur is 'n vaste

interaktiewe wyse 'n invloed op die mense en aktiwiteite in die organisasie uitoefen (vergelyk French et al., 1985: 521 e.v.). Kultuur is 'n vaste aspek wat te doen het met die waardes, tradisies en oorleweringe in die organisasie, terwyl klimaat 'n resultaat van die tipe kultuur kan wees en te doen het met die "atmosfeer" (ook soms genoem : "persoonlikheid") van die organisasie. Die verskille lê op beide die konseptuele en metodologiese vlakke en verteenwoordig aparte konstrakte in die studie van die afhanklikes in 'n organisasie (Verwey, 1990: 32 e.v.).

Waar die fokus van hierdie navorsing organisasieklimaat in sekondêre skole is, is dit belangrik om te bepaal watter veranderlikes daartoe bydra dat organisasieklimaat in sekere skole positief en in ander negatief ervaar word, en wat die determinante (bepalers) van organisasieklimaat in skole is. Die onderwyser se belewing van die klimaat in die skool het 'n invloed op sy belewing van sy totale werksomgewing. 'n Bestudering van die organisasieklimaat in skole kan dus bydra tot die onderwyser se positiewe belewing (en uitbouing) van die genoemde "atmosfeer" in die skool.

Alle skole is samelewingsverbande (Van der Walt en Dekker, 1981: 87). Skole vertoon egter ook die kenmerke van 'n organisasie (vergelyk Basson et al., 1990: 640). Die skool word naamlik gekenmerk deur 'n bepaalde samestelling en struktuur, asook georiënteerdheid tot doelstellings en doelwitte. Skole benut bepaalde metodes om hulle doelwitte te verwesenlik en daar is sprake van 'n kontinuïteit van gebeure in skole (vergelyk Basson et al., 1990: 619).

Die begronding vir die skool as organisasie word in hierdie studie gedoen op grond van 'n Skrifmatige benadering waarin die skool as Godgewilde samelewingsverband erken word. Daar bestaan verskeie ander benaderings, soos die deterministiese benadering waardeur die bestaan van die skool gereduseer word tot 'n logiese uitvloeisel van sekere kragte in die samelewing. Sodanige benadering, sowel as benaderings wat van die skool 'n uitsluitlik sosiale stelsel wil maak (vergelyk Hoofstuk 3), word op lewensbeskoulike gronde afgewys.

Die missie van enige organisasie (i.c. skool) het 'n invloed op die strukture, leierskap, bestuur en klimaat van die organisasie. Ongeag die metodologiese vooronderstelling op grond waarvan hierdie missie geformuleer is, bestaan daar 'n sekere kwaliteit organisasieklimaat wat positief of negatief deur die lede van die organisasie beleef word. Volgens Kelley (1982: 2) kan sekere waardes, norme en houdings wat die resultaat is van die klimaat in 'n organisasie, in enige organisasie geïdentifiseer word.

Die organisasieklimaat in 'n skool kan ook gesien word as tegelyk deel en resultaat van die bestuurshandelinge. Basson et al. (1990: 654) voer hierdie argument verder wanneer hulle sê dat alle handelinge van mense in 'n organisasie (i.c. skool) geïnterpreteer kan word in die lig van die klimaat van die betrokke organisasie. Dieselfde argument is vroeër deur Hoy en Miskel (1987: 125) vereenvoudig wanneer hulle organisasieklimaat beskou as die "atmosfeer" in 'n organisasie. Die organisasieklimaat in die skool moet vanselfsprekend die onderwyser se belewing van sy werksomgewing positief of negatief beïnvloed. Hierdie belewing van die werksomgewing staan in noue verband met die konsep **gehalte van werklewe**.

Gehalte van werklewe word in 'n verslag (DNO, 1984: 3) gesien as die resultaat van die wisselwerking tussen die individu met sy unieke eienskappe, sy behoeftes en verwagtinge aan die een kant en die besondere eienskappe van die stelsel waarin hy homself bevind aan die ander kant. Organisasieklimaat is deur die opstellers van bogenoemde verslag uitgesonder as een van die sewe faktore wat die gehalte van werklewe van 'n onderwyser bepaal. Daar is bevind dat organisasieklimaat en vergoedingsaangeleenthede aandag behoort te verdien, aangesien hierdie twee sake op grond van die vraelys wat onder sowat 5000 onderwysers versprei is, as relatief minder gunstig waargeneem is (DNO, 1984: 46/47).

Een van die probleme wat geïdentifiseer is in bogenoemde navorsing en in hierdie navorsing ondersoek word, het te make met die meting van organisasieklimaat. Daar bestaan 'n aantal meetinstrumente waarmee organisasieklimaat in skole gemeet kan word.

Een van die bekendste meetinstrumente vir organisasieklimaat is die Organizational Climate Description Questionnaire (OCDQ) wat in 1963 deur Halpin en Croft ontwikkel is (vergelyk 3.4.3.2.). Hierdie instrument is egter opgestel vir en geïmplementeer in primêre skole. Volgens Kottkamp et al. (1987: 31) lewer die OCDQ probleme wanneer daar gepoog word om dit direk van toepassing te maak op sekondêre skole. Kottkamp en ander navorsers aan die Rutgers Universiteit het op hulle beurt die OCDQ-RS ontwikkel waarin hulle sekere probleme elimineer wat ondervind is met Halpin en Croft se instrument. Na 'n evaluering van die OCDQ is vyf tipes gedrag geïdentifiseer (twee by die hoof en drie by die onderwyser), wat volgens hulle die dimensies van organisasieklimaat vorm.

In die Organizational Climate Index (OCI), soos ontwikkel deur Stern in 1970 (vergelyk 3.4.3.3.), was die uitgangspunt dat die optrede van individue en groepe in 'n organisasie verstaan kan word in die konteks van hulle interaksie met hulle omgewing. Die kontekstuele raamwerk waarbinne organisasieklimaat benader word, is 'n positiewe aspek. Die OCI het egter dié tekortkoming dat die meetinstrument ontwikkel is vanuit die denkraamwerk van Stern as psigoloog en dus net fokus op aspekte soos sosialisering, aanvaarding, erkenning en in die algemeen die mens se interaksie met sy omgewing. Die besondere skoolsituasie as bepaler van die klimaat in die skool is nie in die vraelys verreken nie.

'n Ander resente instrument wat ontwikkel is, is die School Climate Survey (NASSP, 1987 - vergelyk 3.4.3.5.). Hierdie vraelys is ontwikkel om op tien terreine data in te samel oor die persepsies van onderwysers, leerlinge en ouers ten opsigte van hulle siening van die klimaat in die skool waarby hulle betrokke is. 'n Ontleding van die vraelys dui aan dat heelwat vrae, en in sommige gevalle 'n hele subkomponent nie binne die RSA-konteks van toepassing gemaak kan word nie. Aspekte soos die wyse van kurrikulering en beleidsformulering kan as gevolg van die andersoortige struktuur van die onderwysstelsel in die VSA nie vergelyk word met die onderwysstelsel in die RSA nie.

Alhoewel die ondersoek na die gehalte van werklewe 'n belangrike bydrae gelewer het in die kennis van die blanke onderwyser in die RSA se ervaring van sy werksomgewing, is daar 'n behoefte om organisasieklimaat as sodanig verder te ondersoek. Hierdie behoefte is deur die navorsers aan bogenoemde projek uitgespreek en 'n aanbeveling vir verdere ondersoek is gemaak. Verder kon veranderde onderwyswetgewing en -omstandighede sedert 1984 in die RSA onderwysers of meer positief of meer negatief gestem het oor organisasieklimaat as sodanig. Indien organisasieklimaat as negatief ervaar word, kan die vraag dan gevra word na die maatreëls wat ingestel word om organisasieklimaat in 'n skool te verbeter.

Uit die voorafgaande blyk dit dat die probleme met hierdie studie weergegee kan word deur die volgende vrae te vra:

- Wat is die aard en wese van die skool as organisasie?
- Wat is die aard van organisasieklimaat in skole?
- Wat is die huidige stand van organisasieklimaat in sekondêre skole soos statisties-empiries geëvalueer?
- Wat kan as riglyne dien vir die skep van 'n positiewe organisasieklimaat in skole?

1.3. DOEL MET DIE NAVORSING

Die doel met die navorsing is om:

- die skool as organisasie te ontleed en te beskryf (doelwit 1)
- organisasieklimaat in skole te omskryf (doelwit 2)
- statisties-empiries te bepaal wat die huidige stand van organisasieklimaat in sekondêre skole is (doelwit 3)
- riglyne neer te lê wat kan dien as kriteria by die skep van 'n positiewe organisasieklimaat in sekondêre skole (doelwit 4).

1.4. METODE VAN NAVORSING

1.4.1. Literatuurstudie

Relevante primêre en sekondêre bronne is geraadpleeg. 'n DIALOG-soektog is onderneem met trefwoorde soos *organizational climate*, *quality of worklife*, *school climate* en *organizational culture*. Op grond hiervan is heelwat navorsingsdokumente sowel as tydskrifartikels verkry. Die doel van hierdie literatuurstudie was om te kom tot die formulering van 'n raamwerk rondom die term *organisasieklimaat* en om vas te stel watter kriteria gebruik is in die meting van *organisasieklimaat*.

1.4.2. Empiriese ondersoek

1.4.2.1. Meetinstrument

Die meetinstrument wat gebruik is, is die OCDQ-RS, soos ontwikkel deur Kottkamp et al. (1987: 31 e.v.). Die doel van hierdie meetinstrument was om 'n evaluering te maak van die beleving (deur onderwysers) van die *organisasieklimaat* in hulle skole. Die genoemde navorsers wou vasstel op watter terreine die oorsake vir die positiewe en negatiewe beleving van *organisasieklimaat* lê.

1.4.2.2. Populasie

Die populasie was alle onderwysers op posvlak 1 en 2 verbonde aan sekondêre skole onder beheer van die Vrystaatse Onderwysdepartement (n=1598). Daar is nie van 'n steekproef gebruik gemaak nie.

Dié populasie is gekies aangesien daar binne 'n hanteerbare populasie op 'n sinvolle wyse gestratifiseer kan word in terme van skoolgrootte, taal-medium, tipe skool en aard van die skool. Verder is die OVS ingedeel in drie kategorieë (vergelyk 4.3.). Elke kategorie is verteenwoordigend van die munisipale indeling van die betrokke dorp, hetsy landelik, semi-stedelik of stedelik.

1.4.2.3. Statistiese tegniek

Data is ingesleutel en verwerk met behulp van die hoofraamrekenaar van die PU vir CHO. Daar is deurlopend gebruik gemaak van die hulp van die Statistiese Konsultasiediens van die PU vir CHO. Met behulp van 'n SAS-programpakket (SAS Institute, 1988: 520 e.v.) is:

- 'n frekwensie-ontleding gedoen ten einde beskrywende statistiek weer te gee aangaande die kenmerke van die populasie
- die betroubaarheid van die meetinstrument vir gebruik in 'n Suid-Afrikaanse konteks is bepaal deur gebruikmaking van eerste- en tweede orde faktorontledings
- die subfaktore van die meetinstrument vir elke skool gestandaardiseer
- die openheidsindeks (wat bepaal word deur gebruik te maak van bogenoemde subfaktore) van elke skool vasgestel

- die openheidsindeks geïnterpreteer in terme van

die geografiese gebied
aard van die skool
taalmedium
studierigting
grootte van personeel

1.4.3. Transendentiaal-kritiese evaluering

In hoofstuk 2 is gepoog om die aannames van die verskillende skrywers aan die lig te bring, en dus te bepaal wat die religieuse dryfkrag (vergelyk Botha, 1983: 9) in die grondliggende vooronderstelling van die skrywers is.

1.5. HOOFSTUKINDELING

- HOOFSTUK 1 : Oriëntering
- HOOFSTUK 2 : Aard en wese van die skool as organisasie
- HOOFSTUK 3 : Die aard van organisasieklimaat in skole
- HOOFSTUK 4 : Empiriese ondersoek : Navorsingsontwerp
- HOOFSTUK 5 : Empiriese ondersoek : Interpretiering van data
- HOOFSTUK 6 : Slotperspektief

1.6. SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is die probleem uitgewys aan die hand waarvan hierdie studie aangepak is. Daar is sekere probleemvrae geformuleer en die doel met die studie is daaruit afgelei. Die literatuurstudie en empiriese ondersoek is kortliks beskryf en die hoofstukindeling is gegee.

Vervolgens word in Hoofstuk 2 gefokus op die skool as organisasie, met die doel om te kom tot die omskrywing van organisasieklimaat in skole in Hoofstuk 3.