

# Ekstrinsieke bevorderingshindernisse by die onderwyseres

**M EWART**

**20304609**

Verhandeling voorgelê ter nakoming vir die graad  
*Magister Educationis* in Onderwysbestuur aan die  
Potchefstroomkampus van die Noordwes-Universiteit

Studieleier: Prof PC van der Westhuizen

Medestudieleier: Dr I van Deventer

Mei 2014



## VERKLARING

Ek verklaar dat ***Ekstrinsieke bevorderingshindernisse by die onderwyseres*** my eie werk is en dat alle bronne wat ek gebruik of aangehaal het, aangedui en erken is by wyse van volledige bronverwysings.



---

**MARISKA EWART**

16/10/2013

---

**DATUM**

STUDENTENOMMER:

20304609

## **DANKBETUIGINGS**

- Besondere dank en waardering gaan aan my studieleier en mentor, Professor Philip C. van der Westhuizen vir sy bekwame leiding, aanmoediging, bystand, insig en kennis wat hy gelewer het tydens die duur van my studie.
- My mede-studieleier Dr. Idilette van Deventer vir haar kundige leiding, kennis, ondersteuning en motivering.
- Me. E. Fourie van Statistiese Konsultasie dienste van die Noordwes-Universiteit, Potchefstroomkampus, vir die verwerking, hulp en advies ten opsigte van die data (Bylaag H).
- Me. C van der Walt vir noukeurige taalversorging (Bylaag I).
- Prof CJH Lessing vir die tegniese versorging van die bronnelys (Bylaag J).
- Me. HC Sieberhagen vir die vertaling en redigering van die vraelyste.
- Die onderwyseresse van sekondêre skole in die Ekurhuleni-Onderwysdistruk wat deel uitgemaak het van die studiepopulasie en bereid was om die vraelyste in te vul.
- My ouers, Marso en Walter, dankie vir die geleentheid wat julle my gebied het om verder te kon studeer, julle ondersteuning, liefde en geduld.

# OPSOMMING

## **Ekstrinsieke bevorderingshindernisse by die onderwyseres**

**Sleutelwoorde:** bevordering, ondervteenwoordiging, geslagsgelykheid, ekstrinsieke bevorderingshindernis, intrinsieke bevorderingshindernis

### **Navorsingsprobleem:**

Die navorsing het gewentel om die probleem: Watter ekstrinsieke hindernisse speel 'n rol by die bevordering van die onderwyseres en in watter mate word die hindernisse ervaar?

### **Navorsingsdoelwitte:**

Voortspruitend uit die probleem was die doel van die navorsing om eerstens uit die literatuur te bepaal wat die aard van ekstrinsieke bevorderingshindernisse is wat *binne en buite* die skool voorkom. Tweedens, om empiries vas te stel in watter mate ekstrinsieke hindernisse die beroepsbevordering van die onderwyseres in sekondêre skole beïnvloed het. Derdens, om te bepaal wat die verband was tussen biografiese veranderlikes en verskillende ekstrinsieke bevorderingshindernisse.

### **Navorsingsontwerp:**

- Literatuurstudie

In die literatuuroorsig in Hoofstukke 2 en 3 is ondersoek ingestel na die verskillende ekstrinsieke bevorderingshindernisse wat buite en binne die skool vir die onderwyseresse voorkom. Dit het geblyk dat die volgende aspekte/faktore in die literatuur as eksterne bevorderingshindernisse voorkom, naamlik netwerke, mentorskappe, aanstellingsprosedures, organisasiekultuur en die onderwyseres se beroepsprofiel.

Hierdie geïdentifiseerde aspekte/faktore het die basis gevorm vir die konstruksie van 'n gestruktureerde vraelys.

- Empiriese ondersoek

In die navorsing is 'n kwantitatiewe navorsingsbenadering in die post-positivistiese paradigma gevolg. Die data-insamelingsinstrument was 'n gestruktureerde vraelys wat

bestaan het uit vyf konstrunkte, ingedeel in 50 vrae/items. Die vraelys is aan onderwyseresse op posvlak 2 en hoër uitgedeel (n=365) waarvan 'n terugvoerespons van (n=305; 83.6%) verkry is. Hierdie vraelys is gebruik om te bepaal in watter mate ekstrinsieke hindernisse die beroepsbevordering van die onderwyseres beïnvloed en om vas te stel wat die verband is tussen sekere biografiese veranderlikes en die verskillende ekstrinsieke bevorderingshindernisse. Cronbach Alpha-Koëffisiënte, gemiddeldes, standaardafwykings (SD), rangordes en frekwensies, persentasies van die response op die vraelys, hiërgargiese lineêre modelle, en praktiese betekenisvolheid (*d*-waardes) is bereken. Met die bespreking van die resultate is beskrywende statistiek gebruik.

### **Hoofbevindinge:**

Uit die navorsing het dit geblyk dat geen aspek met betrekking tot netwerke, mentorskappe, aanstellingsprosedures, organisasiekultuur en die onderwyseres se beroepsprofiel in 'n matige mate tot 'n groot mate steeds 'n rol gespeel het as ekstrinsieke bevorderingshindernis by die respondente nie.

### **Aanbevelings:**

Ten slotte is daar eerstens aanbevelings vir die Departement van Basiese Onderwys, tweedens vir die onderwyseres en derdens vir verdere studie wat op ekstrinsieke bevorderingshindernisse vir die onderwyseres gefokus het.

Aanbevelings vir die Departement van Basiese Onderwys:

- Die DvBO moet beleidsdokumente oor geslagsgelykheid aan lede van skoolbeheerliggame en spesifiek onderwyseresse beskikbaar stel en help dissemineer.
- Die DvBO moet die betrokke persone by die aanstellingsproses (SBL-lede en onderwyspersoneel) oplei om die beleidsdokumente en juridiese raamwerk van die aanstellingsproses te verstaan en korrek toe te pas. Om sodanige opleiding as 'n voorvereiste te stel vir die SBL na die SBL verkiesings sou oorweeg kon word.

### **Aanbeveling vir die onderwyseres:**

- Onderwyseresse wat reeds bevorderingsposte beklee, en diegene wat daarna strewe om bevorderingsposte te beklee moet die geleentheid gegun word om aan te dui waarin hulle opleiding wil ontvang.

### **Aanbevelings vir verdere studie:**

- Dat daar op 'n kwalitatiewe wyse deur middel van onderhoude en fokusgroep-besprekings navorsing gedoen word oor ekstrasieke bevorderingshindernisse soos in hierdie studie bevind is, asook moontlike ander ekstrasieke bevorderingshindernisse en moontlike ander ekstrasieke bevorderingshindernisse. Sodanige navorsing sou uitgebrei kon word om 'n gemengdemetode-ondersoek (kwantitatief en kwalitatief) in twee of drie provinsies in te sluit.
- Dit het uit die studie geblyk dat die meerderheid onderwyseresse departementshoofde (posvlak 2) is en die minderheid onderwyseresse poste op hoër posvlakke (3 en 4) beklee het. Ondersoek moet ingestel word oor watter ekstrasieke bevorderingshindernisse in onderwyseresse se weg staan om hoofdeposte en adjunkhoofdeposte te beklee.

# SUMMARY

## **Extrinsic promotion barriers for female teachers**

**Key words:** promotion, underrepresentation, gender inequality, extrinsic promotion barriers; intrinsic promotion barriers

### **Research problem:**

The research revolved around the problem: What extrinsic barriers play a role in the promotion of the female educator and to what extent are these barriers experienced?

### **Research objectives:**

Arising from the problem, the aim of the research firstly was to determine from the literature what the nature of extrinsic promotion barriers were *within* and *outside* the school. Secondly, to establish empirically the extent to which extrinsic barriers influenced the career promotion of female educators in secondary schools. Thirdly, to determine what the relation was between biographic variables and different extrinsic promotion barriers.

### **Research Design:**

- Literature study

In the literature overview in Chapters 2 and 3 the different extrinsic promotion barriers to female educators were investigated. It transpired that the following aspects/factors in the literature occur as extrinsic promotion barriers, namely networks, mentorships, appointment procedures, organisation climate and the female educator's career profile.

These identified aspects/factors formed the basis for the compilation of a structured questionnaire.

- Empirical investigation

A quantitative research approach in the post-positivistic paradigm was followed in this research. The data collection instrument was a structured questionnaire consisting of five constructs divided into 50 questions/items. The questionnaire was distributed to female educators on post level 2 and higher (n=365) of which a feedback response of (n=305;

83.6%) was obtained. This questionnaire was used to determine to what extent extrinsic barriers influence the career promotion of the female educator and to establish the relation between certain biographical variables and the different extrinsic promotion barriers. Cronbach Alpha coefficients, means, standard deviations (SD), rankings and frequencies, percentages of the responses to the questionnaire, hierarchic linear models and practical significance (*d*-values) were calculated. During the discussion of the results, descriptive statistics were used.

### **Main findings:**

It was evident from the research that the respondents did not experience to a medium and to a large extent any aspect regarding networks, mentorship, appointment procedures, organizational culture and the educators' career profile as extrinsic promotion barriers.

### **Recommendations:**

Finally, recommendations were firstly made to the Department of Basic Education, secondly to the female educator and thirdly for further studies focussing on extrinsic promotion barriers to the female educator.

### **Recommendations to the Department of Basic Education:**

- The DoBE has to provide and distribute policy documents about gender equity to members of the SGB and especially female teachers.
- The DoBE need to train the persons involved in the appointment process (SGB members and educating staff) to understand the policy documents and juridical framework of the appointment process and to apply it correctly. Such training could be considered as a prerequisite to be elected to the SGB.

Recommendation to the female educator:

- Female educators who hold promotion posts, and those that aspire for promotion posts, must be afforded the opportunity to indicate what they wish to be trained in.

### **Recommendations for further research:**

- That research of a qualitative nature by means of interviews and focus group discussions should be undertaken on extrinsic promotion barriers found in this study and possible other extrinsic promotion barriers. Such research could be expanded by doing a mixed-methods investigation in two or three provinces.

- It became evident from this research that the majority of female educators are heads of department (post level 2) and the minority of female educators fill posts on higher post levels (3 and 4). Research needs to be done on what extrinsic promotion barriers are obstructing female educators from being promoted to principal posts and vice-principal posts.

# INHOUDSOPGAWE

VERKLARING.....	i
DANKBETUIGINGS.....	ii
OPSOMMING.....	iii
SUMMARY.....	vi
INHOUDSOPGAWE.....	ix
LYS VAN TABELLE.....	xix
<b>HOOFSTUK 1      ORIËTERING .....</b>	<b>1</b>
1.1                      INLEIDING.....	1
1.2                      LITERATUUROORSIG.....	1
1.3                      PROBLEEMSTELLING EN MOTIVERING.....	3
1.4                      NAVORSINGSDOELWITTE.....	6
1.4.1                      Sentrale doel: .....	6
1.4.2                      Spesifieke doelwitte:.....	7
1.5                      NAVORSINGSONTWERP .....	7
1.5.1                      Literatuurstudie .....	7
1.5.2                      Navorsingsontwerp: kwantitatiewe benadering .....	8
1.5.3                      Studiepopulasie en steekproef .....	9
1.5.4                      Data-insameling.....	9
1.5.5                      Data-analise .....	11
1.5.5.1                      Statistiese tegnieke .....	11
1.6                      ETIESE GOEDKEURING .....	11

1.7	BYDRAE VAN DIE STUDIE .....	12
1.8	HOOFSTUKINDELING .....	13
<b>HOOFSTUK 2</b>	<b>AARD VAN BEVORDERINGSHINDERNISSE .....</b>	<b>14</b>
2.1	INLEIDING .....	14
2.2	BEGRIPSOMSKRYWING .....	14
2.2.1	Bevordering .....	15
2.2.2	Hindernis .....	16
2.2.3	Onderverteenwoordiging .....	19
2.3	BEVORDERINGSHINDERNISSE IN ENKELE ONDERWYSSTELSELS .....	21
2.3.1	Verenigde Koninkryk (VK) .....	21
2.3.2	Verenigde State van Amerika (VSA) .....	22
2.3.3	Nieu Zeeland .....	22
2.3.4	Australië .....	23
2.3.5	Griekeland .....	23
2.3.6	Sintese .....	24
2.4	JURIDIESE RAAMWERK TEN OPSIGTE VAN GELYKBEREGTIGING VAN VROUE IN DIE ONDERWYS .....	24
2.4.1	Statutêre riglyne .....	24
2.4.1.1	Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika (1996) .....	24
2.4.1.2	Wet op Gelyke Indiensneming (Wet 55 van 98) .....	25
2.4.1.3	Nasionale Onderwysbeleid (Wet 27 van 1996) .....	26
2.4.1.4	Die Suid Afrikaanse Skolewet (Wet 84 van 1996) .....	27

2.4.1.5	Die Wet op Indiensneming van Opvoeders (76 van 1998).....	27
2.4.1.6	Wet op Bevordering van Gelykheid en voorkoming van Onbillike diskriminasie (Wet 4 van 2000).....	27
2.4.1.7	Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet 66 van 1995).....	28
2.4.2	Sintese.....	29
2.5	NASIONALE PERSPEKTIEWE OP GESLAGSGELYKHEID.....	29
2.5.1	GETT-verslag (1997).....	29
2.5.1.1	Geslag en numeriese verteenwoordiging .....	30
2.5.1.2	Diskriminasie .....	31
2.5.1.3	Regstellende aksie .....	32
2.5.1.4	Vroue en bestuurstyle.....	32
2.5.1.5	Hantering van weerstand.....	33
2.5.1.6	Geslag en menslikehulpbron-ontwikkeling .....	33
2.5.1.7	Sintese.....	34
2.5.2	Die rol van die Departement van Basiese Onderwys (voorheen Departement van Onderwys).....	34
2.5.2.1	Opleidingsprogramme en navorsing oor die onderwyseres se bevorderingsloopbaan .....	34
2.5.2.2	Sintese.....	38
2.5.3	Byeenkoms van die Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing (RGN) .....	38
2.5.3.1	Algemeen .....	38
2.5.3.2	Nuwe perspektiewe op geslagsgelykheid en die onderwys.....	39
2.5.3.3	Kartering van geslagsgelykheid.....	41
2.5.3.4	Regeringsaktiwisme en samelewingsmobilisering .....	42

2.5.3.5	Sintese .....	44
2.6	KONTEKSTUALISERING VAN BEVORDERINGSHINDERNISSE .....	44
2.6.1	Intrinsieke bevorderingshindernisse.....	45
2.6.1.1	Rolkonflik.....	45
2.6.1.2	Stereotipe rolle .....	45
2.6.1.3	Samelewingstereotipering .....	46
2.6.1.4	Psigologiese verwagtinge.....	46
2.6.1.5	Motivering.....	47
2.6.1.6	Vrees vir mislukking .....	47
2.6.1.7	Sintese .....	48
2.7	SAMEVATTING.....	48
<b>HOOFSTUK 3</b>	<b>DIE AARD VAN EKSTRINSIEKE BEVORDERINGSHINDERNISSE BY DIE ONDERWYSERES IN DIE SKOOL.....</b>	<b>50</b>
3.1	INLEIDING .....	50
3.2	IDENTIFISERING VAN FAKTORE WAT AANLEIDING GEE TOT EKSTRINSIEKE BEVORDERINGSHINDERNISSE .....	50
3.3.	NETWERKE AS EKSTRINSIEKE BEVORDERINGSHINDERNISSE BY DIE ONDERWYSERES .....	53
3.3.1	Formele netwerke.....	54
3.3.2	Informele Netwerke .....	54
3.3.3	Sintese .....	57
3.4	MENTORSKAP AS EKSTRINSIEKE BEVORDERINGSHINDERNIS BY DIE ONDERWYSERES.....	58

3.4.1	Kruisgeslag-mentorskap .....	59
3.4.2	Koninginby-sindroom .....	59
3.4.3	Rolmodel .....	60
3.4.4	Sintese.....	61
3.5	AANSTELLINGSPROSEDURE AS EKSTRINSIEKE BEVORDERINGSHINDERNIS BY DIE ONDERWYSERES .....	61
3.5.1	Filtertegnieke tydens aanstellings .....	62
3.5.1.1	Aanstellingsbeleid en bevorderingskriteria .....	62
3.5.1.2	Advertering van poste.....	64
3.5.1.3	Werwing.....	65
3.5.1.4	Onderhoude, keuring en evaluering .....	66
3.5.2	Die rol van die skoolbeheerliggaam.....	67
3.5.3	Sintese.....	69
3.6	ORGANISASIEKULTUUR AS EKSTRINSIEKE BEVORDERINGSHINDERNIS BY DIE ONDERWYSERES .....	69
3.6.1	Organisasiekultuur-boodskap .....	70
3.6.1.1	Marginalisering, onsigbaarheid en minderwaardigheid .....	71
3.6.1.2	Die vrou en organisasiekultuur .....	71
3.6.2	Werksvoorwaardes en -omstandighede .....	72
3.6.3	Onderwys- en opleidingsprogramme.....	74
3.6.4	Seksuele teistering .....	75
3.6.5	Sintese.....	76
3.7	BEROEPSPROFIEL AS EKSTRINSIEKE BEVORDERINGSHINDERNIS BY DIE ONDERWYSERES .....	76

3.7.1	Onderwysbestuur as beroepskeuse.....	77
3.7.1.1	Werksmotivering en werksbevrediging.....	77
3.7.1.2	Die onderwyseres streef nie noodwendig na bevordering nie.....	79
3.7.2	Beroepspad.....	80
3.7.2.1	Herhaalde mislukte aansoeke om bevordering.....	80
3.7.2.2	Milieu-invloed.....	80
3.7.2.3	Huwelikstatus, beroepsonderbreking en ouderdom.....	81
3.7.4	Sintese.....	81
3.8	SAMEVATTING.....	82
<b>HOOFSTUK 4</b>	<b>NAVORSINGSBENADERING EN ONTWERP.....</b>	<b>84</b>
4.1	INLEIDING.....	84
4.2	NAVORSINGSBENADERING.....	84
4.2.1	Opmerking.....	84
4.2.2	Navorsingsparadigmas.....	85
4.2.2.1	Positivisme.....	86
4.2.2.2	Post-positivisme.....	86
4.2.3	Gevolgtrekking.....	88
4.3.	NAVORSINGSONTWERP.....	89
4.3.1	Die data insamelingsinstrument.....	89
4.3.1.1	Die vraelys as insamelingsinstrument.....	89
4.3.1.2	Konstruksie van die vraelys.....	91
4.3.1.3	Oop en Geslote vrae.....	92
4.3.1.4	Dekbrief.....	93

4.3.1.5	Skaal.....	94
4.3.2	Loodsondersoek .....	94
4.3.3	Geldigheid en betroubaarheid van vraelys .....	94
4.3.3.1	Geldigheid .....	94
4.3.3.2	Betroubaarheid .....	95
4.3.4	Studiepopulasie .....	96
4.3.5	Data-insamelingsprosedures.....	97
4.3.6	Data-analise .....	98
4.3.6.1	Statistiese tegnieke .....	98
4.4	ETIESE GOEDKEURING .....	98
4.5	SAMEVATTING .....	99
<b>HOOFSTUK 5</b>	<b>RESULTATE.....</b>	<b>100</b>
5.1	INLEIDING.....	100
5.2.	BIOGRAFIESE INLIGTING AANGAANDE RESPONDENTE ....	100
5.3	RANGORDES EN BESKRYWENDE-ANALISES VAN RESPONDENTE SE VRAELYS TE .....	104
5.3.1	Opmerking en metodologiese verantwoording .....	104
5.3.2	Subkategorieë en vrae .....	105
5.3.3	Netwerke as ekstrinsieke bevorderingshindernis by die onderwysers .....	106
5.3.4	Mentorskap as ekstrinsieke bevorderingshindernis by die onderwysers .....	108
5.3.5	Aanstellingsprosedures as ekstrinsieke bevorderingshindernis by die onderwysers .....	114

5.3.6	Organisasiekultuur as ekstrinsieke bevorderingshindernis by die onderwyseres .....	118
5.3.7	Beroepsprofiel as ekstrinsieke bevorderingshindernis by die onderwyseres .....	123
5.4	VERGELYKING MET HIËRARGIES LINEËRE MODELLE .....	127
5.4.1	Opmerking.....	127
5.4.2	Die vergelyking van ekstrinsieke bevorderingshindernisse vir vroue in verskillende ouderdomsgroepe.....	128
5.4.3	Die vergelyking van ekstrinsieke bevorderingshindernisse vir verskille in huwelikstatus .....	130
5.4.4	Die vergelyking van ekstrinsieke bevorderingshindernisse by onderwyseresse ten opsigte van verskille in aantal kinders.....	132
5.4.5	Die vergelyking van ekstrinsieke bevorderingshindernisse by onderwyseresse ten opsigte van verskille in aantal jare ondervinding.....	132
5.4.6	Die vergelyking van ekstrinsieke bevorderingshindernisse by onderwyseresse ten opsigte van verskille in hoogste akademiese kwalifikasie.....	138
5.4.7	Die vergelyking van bevorderingshindernisse by onderwyseresse ten opsigte van verskille in huidige poste.....	138
5.4.8	Die vergelyking van bevorderingshindernisse by onderwyseresse ten opsigte van verskillende tydperke in huidige poste.....	141
5.4.9	Die vergelyking van ekstrinsieke bevorderingshindernisse by onderwyseresse ten opsigte van verskille in aansoek om bevordering in huidige pos .....	144
5.4.10	Gevolgtrekking .....	147
5.5	SAMEVATTING.....	148

<b>HOOFSTUK 6</b>	<b>SAMEVATTING, BEVINDINGE, AANBEVELINGS</b> .....	<b>149</b>
6.1	INLEIDING.....	149
6.2	SAMEVATTING .....	149
6.3	BEVINDINGE .....	151
6.3.1	Bevindinge met betrekking tot navorsingsdoelwit een.....	151
6.3.2.	Bevindinge met betrekking tot navorsingsdoelwit twee .....	151
6.3.3	Bevindinge met betrekking tot navorsingsdoelwit drie.....	152
6.3.4	Bevindinge met betrekking tot navorsingsdoelwit vier .....	154
6.4	SAMEVATTING VAN DIE RESULTATE TEN OPSIGTE VAN EKSTRINSIEKE BEVORDERINGSHINDERNISSE BY DIE ONDERWYSERES.....	155
6.5	LEEMTES IN DIE NAVORSING.....	155
6.6	AANBEVELINGS .....	156
6.6.1	Departement van Basiese Onderwys (DvBO) .....	156
6.6.2	Onderwyseresse.....	157
6.7	AANBEVELINGS VIR VERDERE STUDIE .....	158
6.8	SLOT .....	159
BRONNELYS	.....	160
BYLAAG A	Vraelys aan onderwyseresse (Afrikaanse weergawe).....	187
BYLAAG B	Vraelys aan onderwyseresse (Engelse weergawe).....	190
BYLAAR C	Toestemmingsbrief van die Gautengse Onderwys Departement .....	194
BYLAAG D	Toestemmingsbrief van Ekurhuleni Suid Onderwysdepartement .....	197
BYLAAG E	Toestemmingsbrief aan skoolhoofde.....	198

BYLAAG F	Brief van anomiteit aan respodente.....	199
BYLAAG G	Dekbrief van vraelys.....	200
BYLAAG H	Brief van me E. Fourie (Statistiese konsultasiediens Noordwes-Universiteit Potchefstroomkampus) .....	201
BYLAAG I	Brief van Me C van der Walt (Taalversorger).....	202
BYLAAG J	Brief van me Prof CJH Lessing (Tegniese versorger : Bibliografie) .....	203

## LYS VAN TABELLE

Tabel 1.1:	Verspreiding van onderwyseresse per provinsie .....	4
Tabel 2.1:	Persentasie Onderwyseresse in Openbare Skole Onderwyseresse deur postitel en Vlak, 2007-2008 .....	22
Tabel 4.1:	Subkategorieë en vrae .....	92
Tabel 4.2:	Betroubaarheid – Cronbach Alpha.....	96
Tabel 4.3:	Samestelling van die studiepopulasie in die Ekurhuleni Onderwysdistrik .....	97
Tabel 5.1	Biografiese inligting aangaande die onderwyseres.....	101
Tabel 5.2:	Subkategorieë en vrae .....	105
Tabel 5.3:	Netwerke .....	106
Tabel 5.4:	Mentorskap .....	109
Tabel 5.5:	Aanstellingsprosedures.....	115
Tabel 5.6:	Organisasiekultuur .....	118
Tabel 5.7	Beroepsprofiel.....	123
Tabel 5.8:	Vergelyking van ekstrinsieke bevorderingshindernisse vir vroue in verskillende ouderdomsgroepe.....	128
Tabel 5.9:	Vergelyking van ekstrinsieke bevorderingshindernisse by die onderwyseres ten opsigte van verskille in huwelikstatus.....	131
Tabel 5.10:	Vergelyking van ekstrinsieke bevorderingshindernisse by onderwyseresse ten opsigte van verskille in aantal jare ondervinding .....	133
Tabel 5.11:	Vergelyking van ekstrinsieke bevorderingshindernisse by onderwyseresse ten opsigte van verskille in huidige poste .....	138

Tabel 5.12:	Vergelyking van ekstrinsieke bevorderingshindernisse vir onderwyseresse ten opsigte van verskillende tydperke in huidige poste .....	141
Tabel 5.13:	Vergelyking van ekstrinsieke bevorderingshindernisse by onderwyseresse ten opsigte van verskille in aansoek om bevordering in hul huidige .....	144

# HOOFSTUK 1

## ORIËTERING

### 1.1 INLEIDING

In hierdie hoofstuk word die probleem beredeneer ten opsigte van watter ekstrasieke bevorderingshindernisse die onderwyseres negatief beïnvloed. Nadat 'n literatuuoroorsig gegee is, word die probleem beredeneer. Die doel van die navorsing is in vier navorsingsdoelwitte verdeel. Die navorsingsontwerp, wat die voorgenome literatuurstudie en die empiriese ondersoek insluit, word uiteengesit. Hierna word aandag geskenk aan die etiese goedkeuring, bydrae van die studie en die hoofstukindeling.

### 1.2 LITERATUUROORSIG

Histories is werkende vroue beskou as immorele en vroulike "objekte" wat deur die samelewing bejammer word (Domenico & Jones, 2006:1). Die tradisionele opvatting was dat 'n vrou se plek in die huis is, dat haar rol die een van tuisteskepper en versorger van haar man en kinders was en dat sy nie in die werkplek gehoor het nie (Domenico & Jones, 2006:1). Die rol van bestuurder is deur die man opgeëis (Klaas, 2008:4). Die bestaande rolverwagtinge vir mans was dat hulle die broodwinners was en dat vroue die tuisteskeppersrol moes vervul, wat nie alleen in die privaatsektor die geval was nie, maar ook in die akademiese wêreld gevind was (Pillay, 2005:13).

In die moderne samelewing word die vrou se rol nie meer uitsluitlik gesien as die van tuisteskepper ("cleaning the house, cooking and laundry") (Khumalo, 2004:23 -24 & 77) nie, maar as dié van 'n persoon wat aanspraak maak op gelyke regte, ervaring en leierskappeleentheid. As gevolg van die Tweede Wêreldoorlog en die tweede helfte van die 20ste eeu het vroue die arbeidsmark om verskeie redes betree, bv. dat sy goed gekwalifiseerd was en graag buitenshuis wou werk, na intellektuele stimulering verlang het en die handhawing van status en 'n hoër lewenstandaard nagestreef het (Eshleman, 1994: 118-119). Dit het 'n algemene verskynsel geword dat vroue hulle in 'n permanente beroep vestig (Pillay, 2005:13). Kommer is egter uitgespreek oor die vraag of vroue oor die vermoë beskik om die beroepswêreld op gelyke voet as hulle manlike eweknieë te kan betree (Yona, 2001:1).

Mense het lank aanvaar dat 'n bestuursposisie deur 'n man beklee moet word (Janhans & Johansson, 2006:ii). Dit het meegebring dat vroue wat topposisies nastreef gereeld

hindernisse teëkom wat hulle verhinder om die werksleer te klim. Die hindernisse het vir die vrou beroepsfrustrasies meegebring, naamlik werksontevredenheid en demotivering. Nie alleen professionele beroepsvroue in groot organisasies ondervind die hindernisse nie, maar ook die onderwyseres in die skoolopset, wat minderwaardig voel teenoor haar manlike kollega. Volgens Shakeshaft, *et al.* (2007:108) voel die onderwyseres dat sy geen ondersteuning ontvang om na 'n bestuurspos te streef nie. Haar professionele gesag word bevraagteken (Coombs, 2004:2) – daar word gesê ouers plaas druk op haar, hulle dink die onderwyseres is maklik beïnvloedbaar en dat sy nie sterk standpunt kan inneem nie (Gannerud, 2001). Benewens hierdie druk wat die onderwyseres moes hanteer, het haar gradering, verantwoordelikhede en salaris aanvanklik verskil van dié van haar manlike kollega op dieselfde posvlak (Moreau *et al.*, 2005: 17).

Dit blyk dat daar verskeie hindernisse is wat vir onderwyseresse problematies is en hulle ontmoedig om 'n bevorderingsloopbaan in die onderwys te ontwikkel. Volgens Brown en Barbosa (2001) is 'n beroepshindernis enigiets wat loopbaanvoortgang en bevordering verhoed of enige gebeurtenis of toestand wat loopbaanontwikkeling bemoeilik. Uit 'n die literatuuroorsig (De Witt, 2010; Duff 1990; Greyvenstein, 1989; Marshall, 1984; Pirouznia, 2006; Shakeshaft, 1989) blyk dit dat daar onderskeid getref word tussen intrinsieke en ekstrinsieke bevorderingshindernisse, alhoewel intrinsieke en ekstrinsieke hindernisse hand aan hand loop. Intrinsieke hindernisse hou verband met hoe die vrou haarself waarneem; dus bestaan die aanname dat 'n vrou in 'n sekere mate beheer het oor haar loopbaanontwikkeling. Intrinsieke hindernisse sluit in geslagstereotipering, gebrek aan aspirasie, geslagskonflik en lae selfvertroue (Hergenrother & Diamantes, 2005; Pirouznia, 2006:15; Shakeshaft, 1989; Van Deventer & Van der Westhuizen, 2000; Wolpe *et al.*, 1997).

Daarteenoor is ekstrinsieke hindernisse die omgewingsveranderlikes wat 'n invloed uitoefen op die toetrede en vordering van vroue in die bestuurshiërargie van die onderwysstelsel (De Wit, 2009:551). Uit die literatuur van De Wit (2009) en Fourie (1997) blyk dit dat die hindernisse op drie vlakke voorkom, naamlik binne die skool, buite die skool as instansie en derdens binne die onderwysstelsel.

Binne die skool kan geslagroldiskriminasie, netwerke, mentorskap, aanstellings-prosedure en die beroepspad as ekstrinsieke hindernisse die onderwyseres in die gesig staar (De Wit 2009:551-558). Fourie (1997:99) is van mening dat onderwyseresse nog bykomende druk van die gemeenskap buite die skool ondervind. Die onderwyseres se geleentheid ten opsigte van bevordering sal deur die gemeenskap se persepsie van vroue beïnvloed word omdat bestuursliggame hoofsaaklik uit verteenwoordigers van die ouergemeenskap bestaan. Indien die ouergemeenskap se siening dat hulle skoolhoof manlik behoort te

wees, nog nie verander het nie, sal dit in hulle besluitneming weerspieël word. Die onderwysstelsel in Suid-Afrika bied nie genoeg ondersteuning aan onderwyseresse om die hindernisse wat binne en buite die skool voorkom, te oorkom nie. Onderwyseresse meen hulle benodig ondersteuningsprogramme, gemeenskapsondersteuning, formele mentorprogramme en kursusse wat hulle in staat sal stel om hulle pligte in 'n bestuurspos te hanteer (Paulsen, 2009:88).

### **1.3 PROBLEEMSTELLING EN MOTIVERING**

Die bestaande Nasionale Onderwysbeleid (Wet 27 van 1996) is onder andere geïmplementeer om diskriminasie teen vroue onder die loep te neem, die aantal vroue in onderwysbestuursposte te vermeerder en om hulle status en erkenning in bestuursposisies te verhoog (Mthembu, 2007:2). Wat egter opmerklik is, is dat selfs nadat die Suid-Afrikaanse regering hierdie beleid geïmplementeer het om aandag te skenk aan die genoemde geslagdiskriminasie teen onderwyseresse, wil dit uit die literatuur blyk dat die onderwyseres steeds in bevorderingsposte in die minderheid is (Coombs, 2004:1; Klaas, 2008:1; Moorosi, 2007:507; Paulsen, 2009:1). Die onderwysbestuursposisies word oorheers deur manlike onderwysers (Moorosi, 2007:507). Daarteenoor blyk dit uit bestaande inligting dat die onderwyskorps (die persone wat in die klaskamer is) grootliks uit onderwyseresse bestaan (Shakeshaft, 2011:215; Van Deventer & Van der Westhuizen, 2000:236). Dit lei dus tot die stelling dat die aantal vroue die aantal mans in die klaskamer ver oortref, maar dat mans nog steeds die skoolstelsels bestuur (Edgehouse, 2008:1). Hierdie stelling word bevestig deur Klaas (2008:2) wat daarop wys dat die manlike geslag deur onderwysbevorderingsgeleenthede bevoordeel word, en meer geleenthede vir loopbaanontwikkeling aan mans gebied word (Klaas, 2008:2).

Die volgende tabel verwys na die aantal onderwyseresse in verhouding tot die totale opvoeders (Gr. R- Gr. 12) in die RSA (DoBE, 2010:18-19).

**Tabel 1.1:            Verspreiding van onderwyseresse per provinsie in 2010**

<b>Provinsie</b>	<b>Onderwyseresse</b>	<b>Totale aantal opvoeders</b>	<b>% van totale opvoeders</b>
Oos- Kaap	49 268	69 018	71,38
Vrystaat	15 970	23 850	66,96
Gauteng	50 462	70 340	71,74
KwaZulu-Natal	64 122	91 926	69,75
Limpopo	34 075	58 194	58,55
Mpumalanga	22 829	34 575	66,03
Noord- Wes	18 351	26 006	70,56
Noord-Kaap	6000	8 846	67,83
Wes-Kaap	24 448	35 354	69,15
Totaal vir RSA	285 525	418 109	68,29

Uit tabel 1.1 blyk dit dat die onderwyseres die meerderheid opvoeders in die klaskamer uitmaak.

Uit 'n navraag van die Ekurhuleni distrikdepartementskantoor het dit geblyk dat statistiek in verband met die stratifisering van geslag in bestuurposte slegs tot en met 2005 beskikbaar is (Mondelinge mededeling aan navorser, 6 Maart 2012). In die lig hiervan is gebruik gemaak van die inligting van 'The Employment Status of Educators' (Arendse, 2007:1). Uit die referaat blyk dit dat daar in 2005 in die RSA 'n verspreiding van 62% manlike skoolhoofde en slegs 38% vroulike skoolhoofde was. Hieruit blyk dit dat daar 'n disproporsionele verteenwoordiging van vroue in bestuursposte is teenoor die aantal wat onderwysers in die klas is (Arendse, 2007:15). Uit dieselfde verslag blyk dit ook dat skoolhoofde uit die Kleurling/Bruin gemeenskap 81% mans is en dat 80% Indiër skoolhoofde mans is, terwyl die geslagratio die beste vergelyk by swart skoolhoofde waar slegs 60% manlike skoolhoofde was (Ibid.).

In die VSA (Eckman, 2004; Shakesaft, 2011), Brittanje (Coleman, 2005; Kaparou & Bush, 2007; Kelleher, 2011; Moreau *et al.*, 2005) en die RSA (De Witt, 2010; Greyling, 2013; Khumalo, 2004; Klaas, 2008; Matipha. & Tsoka, 2001; Moorosi, 2010) is reeds navorsing gedoen oor die faktore en persepsies wat bygedra het tot die bevorderinghindernisse wat die onderwyseres ondervind. Die internasionale dokumentasie oor intrinsieke persepsies

is hoofsaaklik gebaseer op literatuurstudies (Ouston, 1993; Ozga, 1993; Pigford & Tonnsen, 1993; Shakeshaft, 1989).

In Suid-Afrika is daar al navorsing gedoen oor feminisme, geslagdiskriminasie en beroepshindernisse by die vrou en haar loopbaanontwikkeling in die onderwys. Die studies het 'n verskeidenheid intrinsieke en ekstrasieke faktore opgelewer wat verband hou met die onderwyseres se bevordering in die onderwys. Greyvenstein (1989:102-125) het na ekstrasieke bevorderingshindernisse verwys maar slegs as deel van 'n hoofstuk van haar proefskrif. So het De Witt (1990:551) ook verwys na ekstrasieke bevorderingshindernisse maar ook as 'n deel van 'n hoofstuk in 'n handboek. Monau (1995:29) het aangedui dat interne en eksterne faktore die oorsaak is van die ondervteenwoordiging van vroue in bestuursposisies. Monau het bevind dat die interne hindernisse oorkom kan word deur individue se verandering in houdings terwyl eksterne hindernisse 'n verandering van die stelsel en instellings benodig. In die geslagsgelykheidsverslag (Wolpe *et al.*, 1997) is aangetoon hoe verskillende beleidsbepalings in 'n demokratiese bestel veronderstel was om geslagsgelykheid in bevorderingsposte en die bestuur daarvan in die onderwys te ondervang om sodoende geslagsgelykheid te bewerkstellig. Mathipa en Tsoka (2001:324-331) het gefokus op die prestasie van onderwyseresse deur te bepaal watter hindernisse vir vroue problematies is ter verkryging van bevordering in bestuursposisies in die onderwys. Dit is duidelik dat geslagdiskriminasie 'n groot faktor is wat vroue verhoed om die bevorderingsleer in die onderwys te klim (Coombs, 2004:17). Meer onlangs het Moorosi (2010:551-556) bevind dat vroue se ondervinding van bestuursposisies negatief beïnvloed word deur tradisionele waardesisteme, gestruktureerde reëlins binne die skool, geen opleiding nie en 'n gebrek aan aspirasie. Fourie (2012:113-119) het ook ekstrasieke bevorderingshindernisse by die onderwyseres bespreek, maar as deel van haar literatuuroorsig in haar proefskrif. Die navorsing word egter nie deur empiriese verifiëring ondersteun nie.

Die enigste empiriese navorsing wat tot op hede ten opsigte van bevorderingshindernisse uitgevoer is, is deur Chabalala (2006); Van Deventer (1998) en Van Deventer en Van der Westhuizen (2000) gerapporteer, maar in hierdie publikasies word daar egter slegs gefokus op die intrinsieke bevorderingshindernisse vir die vrou in die onderwys.

In die RSA kon daar geen afsonderlike studie oor ekstrasieke bevorderingshindernisse by die onderwyseres opgespoor word nie.

Uit genoemde inligting blyk dit dus nodig te wees dat daar ondersoek ingestel moet word na die ekstrasieke bevorderingshindernisse wat 'n rol speel by die onderwyseres in die Suid-Afrikaanse konteks. Bydraend is dat die moontlikheid bestaan dat 'n verskuiwing kon

plaasgevind het in wat onderwyseresse as gevolg van die veranderende politieke en onderwyslandskap die afgelope dekade of twee as bevorderingshindernisse ervaar het.

Hierdie veranderende politieke en onderwyslandskap hou ten nouste verband met die juridiese raamwerk wat sedert 1994 in Suid-Afrika in plek gestel is. Die ondervteenwoordiging van die onderwyseres in bevorderingsposte is in stryd met die juridiese raamwerk van die Suid-Afrikaanse demokratiese bestel. Met die promulgering van die Suid-Afrikaanse Grondwet (1996) is alle wetlike hindernisse in die weg van bevordering uit die weg geruim. Die Grondwet maak in Hoofstuk 2 artikel 7 van die Handves van Menseregte voorsiening vir die beskerming van elke individu se fundamentele reg op gelykheid. Ingevolge artikel 9 is gelykheid die volle en gelyke genieting van alle regte en vryhede. Fundamentele regte sluit dus alle onbillike diskriminasie op grond van ras, geslag en ouderdom in.

Onbillike diskriminasie is die ongebalanseerde handeling waar een groep bevoorreg word ten koste van die ander en wat op so 'n wyse geskied dat dit hulle fundamentele waardigheid as mense aantas (De Wet *et al.*, 2009:23). Werknemers en dus onderwyseresse ook, word nie alleen deur die Grondwet teen onbillike diskriminasie beskerm nie, maar ook spesifiek deur die Wet op Gelyke Indiensneming, artikel 187(1)(f) en 6(1).

In gevolge artikel 4 van die Handves van Menseregte moet nasionale wetgewing aanvaar word om alle onbillike diskriminasie te voorkom en uit die weg te ruim. Dus het alle onderwys-belanghebbendes 'n plig om te verseker dat die Handves van Menseregte bevorder en toegepas word.

Uit die voorafgaande blyk dit dat die sentrale probleem en vraag in hierdie navorsing die volgende is:

*Watter ekstrasieke hindernisse speel 'n rol by die bevordering van die onderwyseres en in watter mate word die hindernisse ondervind?*

## **1.4 NAVORSINGSDOELWITTE**

### **1.4.1 Sentrale doel:**

Die doel van hierdie ondersoek was om vas te stel watter ekstrasieke hindernisse 'n rol speel by die bevordering van die onderwyseres en in watter mate hierdie hindernisse ervaar word.

### 1.4.2 Spesifieke doelwitte:

Die volgende navorsingsdoelwitte vir die doel van hierdie navorsing vloei voort uit die sentrale doel:

- **Navorsingsdoelwit 1:**  
Om uit die literatuur te bepaal wat die aard van bevorderingshindernisse is.
- **Navorsingsdoelwit 2:**  
Om uit die literatuur te bepaal wat die aard van ekstrinsieke bevorderingshindernisse by die onderwyseres in die skool is.
- **Navorsingsdoelwit 3:**  
Om empiries vas te stel in watter mate ekstrinsieke hindernisse die beroepsbevordering van die onderwyseres in sekondêre skole beïnvloed.
- **Navorsingsdoelwit 4:**  
Om te bepaal wat die verband is tussen biografiese veranderlikes en verskillende ekstrinsieke bevorderingshindernisse.

## 1.5 NAVORSINGSONTWERP

### 1.5.1 Literatuurstudie

Elektroniese databasisse en soekenjins is gebruik om resente en relevante bronne oor die ekstrinsieke bevorderingshindernisse by die onderwyseres te verkry. Navorsingsdokumentasie en amptelike onderwysdokumente soos *Education Statistics in South Africa at a Glance* is geraadpleeg en toepaslike inligting van ander staatsdepartemente en die privaatsektor is verkry. Die inligting is bekom met behulp van die toepaslike webwerwe. Die Ferdinand Postma Biblioteek is ook geraadpleeg vir boeke en artikels wat oor die onderwerp handel.

Verder is toepaslike artikels as bronne met behulp van die tersaaklike internet-databasisse soos **EBSCOhost**, **Google Scholar** en **Google rekenaarsoektog** opgespoor aan die hand van die volgende sleutelwoorde: *barriers, equity, gender, female, women, educational administration, school administration, extrinsic, feminism, development programmes, educational management, sex differences, under-representation, gender issues, discrimination, equality, female management, work satisfaction, job motivation, career obstacles*.

Daar is ook van Internetbronne gebruik gemaak soos:

<http://us.oneworld.net/article/view/127480/>

<http://www.search.gov.za/info/previewDocument.jsp?dk=%2Fdata%2Finfo%2Fspeeches>

<http://etd.ohiolink.edu/send.pdf.cgi/Askren%20Edgehouse%20Melissa%20A.pdf?bgsu12181385>

### **1.5.2 Navorsingsontwerp: kwantitatiewe benadering**

In die navorsing is van 'n kwantitatiewe navorsingsbenadering gebruik gemaak naamlik, opnamenavorsing. McMillan en Schumacher (2001:602) definieer opnamenavorsing as die assessering van huidige status, opinie, oortuigings, persepsies en houdings deur van 'n vraelys of 'n onderhoud van 'n sekere/bekende populasie gebruik te maak. Volgens Maree en Pietersen (2010a:155) het opnames twee kenmerke:

- Steekproewe is gewoonlik groot
- Baie veranderlikes word gemeet en verskeie hipoteses word getoets.

In hierdie navorsing het vroulike onderwysers 'n gestruktureerde vraelys ingevul (Bylae A en B). Hierdie vraelys is gebruik om eerstens te bepaal in watter mate ekstrasieke hindernisse die beroepsbevordering van die onderwyseres beïnvloed en tweedens om te bepaal wat die verband tussen sekere biografiese veranderlikes en die verskillende ekstrasieke bevorderingshindernisse was. 'n Gestruktureerde vraelys het dit moontlik gemaak om feite te analiseer en te verifieer (Gall *et al.*, 2007:16-17).

Die filosofiese wêreldbeskouing wat in die studie gebruik is, was die post-positivistiese wêreldbeskouing. Hierdie wêreldbeskouing bied die geleentheid om logiese en realistiese bewyse van kennis (die literatuurstudie) deur middel van statistiese analises te toets (Creswell, 2012:13-16; Gall *et al.*, 2007: 15-20; Mc Millan, 2012:32-44).

Volgens Phillips en Burbules (in Creswell 2009:7) berus post-positivistiese kennis op gissing (en is dit anti-fundamenteel) wat inhou dat die absolute waarheid nooit ontdek kan word nie. Dus is die post-positivistiese navorser bewus daarvan dat die realiteit nie in 'n vakuum bestaan nie en beïnvloed word deur kontekstuele en situasionele faktore (Nieuwenhuis, 2010a:65; Onwuegbuzie *et al.*, 2009:9). Om hierdie rede eis post-positiviste dat 'n objektiewe realiteit soos voorgestel in 'n positivistiese filosofie slegs gesien kan word as een aspek van realiteit (Nieuwenhuis, 2010a:65). Die navorser se data-insamelingsinstrument het voorsiening gemaak vir kontekstuele en situasionele veranderlikes, byvoorbeeld geslag, ouderdom, kwalifikasie en so voorts).

Creswell (2009:7) meen die belangrikste aannames van post-positivisme is:

- Determinasie: die probleme wat bestudeer word, weerspieël die behoefte om die oorsake wat die uitkomst beïnvloed, te identifiseer
- Reduksionisme: idees word tot klein diskrete stelle idees gereduseer om mee te toets, bv. veranderlikes wat hipoteses en navorsingsvrae behels.
- Empiriese observasie: die ontwikkeling van numeriese metings en observasies.
- Verifiëring van teorie: teorie moet getoets of geverifieer en verfynd word.

Die post-positivistiese benadering bied daarom die geleentheid om uitgangspunte en kennis wat verkry is aan die hand van feite wat tydens die navorsing bekom is, te bewys (Vos, 2010:112).

### **1.5.3 Studiepopulasie en steekproef**

Al die permanente onderwyseresse op posvlak 2 en hoër (n=ongeveer 174) in sekondêre skole (n=58) in die Ekurhuleni onderwysdistrik in Gauteng het die gestruktureerde vraelys ingevul. Slegs onderwyseresse op posvlak 2 en hoër het aan die navorsing deelgeneem want hulle het 'n hoër vlak van ervaring in prosesse wat met bevordering verbandhou, gehad. Onderwyseresse op posvlak 2 en hoër is reeds bevorder en het sukses of mislukking wat daarmee gepaard gaan, ondervind. Hulle het dus reeds bevorderingshindernisse in die gesig gestaar, terwyl 'n posvlak 1-onderwyseres die hindernisse nog nie in dieselfde mate eerstehands ondervind het nie.

### **1.5.4 Data-insameling**

Kwantitatiewe data is aan die hand van vraelyste (Bylaag, A en B), wat die deelnemers beantwoord het, ingesamel.

- Gestruktureerde vraelys of meetinstrument

Hierdie studie was kwantitatief van aard met die doel om te bepaal in watter mate ekstrinsieke bevorderingshindernisse deur die onderwyseres ondervind word. 'n Gestruktureerde vraelys is gebruik waarin 'n vierpunt Likert-skaal gebruik is. Die vraelys is gebaseer op inligting wat verkry is uit sowel die literatuurstudie as die vraelys van Monau (1995), wat vir die doel van navorsing aangepas en bygewek is.

Normale prosedures is gevolg om die geldigheid en betroubaarheid van die vraelys te bepaal, soos:

- Loodsondersoek: Die navorser het 'n pre-toets van die vraelys uitgevoer om te bepaal of dit geskik en haalbaar en die steekproefraamwerk en tegniek effektief was. Logistieke probleme wat met die voorgestelde metodes voorkom kon word, is sodoende geïdentifiseer. 'n Gerieflikheidsstudiepopulasie is buite die Ekurhuleni onderwysdistrik van Gauteng gebruik wat uit 6 sekondêre skole bestaan het waarvan 3 skole in die Vrystaat was en 3 in Noord-Wes. Die permanente onderwyseresse (n=20) op posvlak 2 en hoër het die gestruktureerde vraelys ingevul.
- Inhoudsgeldigheid verwys na die inhoud en formaat van die instrument (Frankel & Wallen, 2008:148). Inhoudsgeldigheid is ondervang deur die items wat uit die literatuurstudie voortgespruit het, terwyl ander items op Monau se vraelys gebaseer was. In Hoofstuk 3 is die ekstrinsieke bevorderingshindernisse van die onderwyseres uit die literatuur aangetoon en aan die einde van elke paragraaf waar 'n bepaalde hindernis bespreek is, is 'n sintese waaruit die items geformuleer is, gemaak. Om inhoudsgeldigheid van die vraelys verder te verseker is dit aan verskeie vakspesialiste (Prof. P.C. Van der Westhuizen, Dr. Van Deventer) in onderwysbestuur vir kritiese kommentaar gegee. Hulle kommentaar is by die vraelys ingewerk. Deur die loodsstudie het respondente die geleentheid gehad om kommentaar op die inhoudelike van die vraelys te lewer.
- Gesigsgeldigheid beantwoord die vraag of die instrument meet wat dit veronderstel is om te meet en of die instrument geldig vertoon (Maree & Pietersen, 2010b:217). Om te bepaal of die vraelys gesigsgeldig is, het kundiges op die gebied van vraelys-strukturering die vraelys noukeurig ondersoek om 'n hoë gesigsgeldigheid te verseker.
- Konstruktorgeldigheid: Hierdie tipe geldigheid is nodig vir die standaardisering van die vraelys om te bepaal of die instrument wel die geheelinhoud van die spesifieke konstrunkte meet wat dit veronderstel is om te meet (Maree & Pietersen, 2010b:217). Die tegniek wat toegepas is om konstruktorgeldigheid te verseker was faktoranalise. Faktoranalise behels dat basiese korrelasies tussen die indikatore gemeet word ten einde die verskillende determinante te bepaal.

- Cronbach Alpha koëffisiënt: die berekening van die Cronbach Alpha koëffisiënt is gebruik om die betroubaarheid van die meetsinstrument te bepaal.

## 1.5.5 Data-analise

### 1.5.5.1 Statistiese tegnieke

- Faktoranalise is uitgevoer ten einde die geldigheid van die meetinstrument vir onderwyseresse in die Ekurhuleni onderwysdistrik in Gauteng te bepaal.
- Cronbach Alpha-Koëffisiënte (Betroubaarheidskoëffisiënte): Dit is aangewend om die interne konsekwentheid van die items van die bepaalde meetsinstrument te bepaal.
- Beskrywende statistiek: Dit is met behulp van die SAS-rekenaarprogram bereken. Berekeninge is gedoen van gemiddeldes, standaardafwykings (SD), frekwensies en persentasies van die response op die vrae in die vraelys. Die voordeel om beskrywende statistiek te gebruik was dat dit die navorser in staat gestel het om die inligting wat in die omvattende datastelle voorkom, sinvol te kon beskryf, onder andere deur middel van die berekening van gemiddeldes, standaardafwykings (SD), frekwensies en persentasies (Creswell, 2009:152). Die doel met die verwerking was om te bepaal in watter mate die bevorderingshindernisse nog ondervind word.
- Statistiese (p-waardes) en praktiese betekenisvolheid (d-waardes): Hierdie waardes is bereken om vas te stel of die verskille tussen groepe in die studiepopulasie as prakties betekenisvol bestempel kon word. Praktiese betekenisvolheid het ten laaste bepaal wat die opvoedkundige of praktiese betekenisvolheid van die biografiese inligting en bevorderingshindernisse was.

## 1.6 ETIESE GOEDKEURING

Aangesien die navorsing deel uitmaak van 'n groter, meer omvattende navorsingsprojek is etiese goedkeuring reeds vir die navorsing bekom. In 'n skrywe ontvang deur die projekteier op 7 Februarie 2007 is enkele regstellings (hoofsaaklik taalkundig van aard) aanbeveel t.o.v. van die hele projek. Ten opsigte van hierdie sub-projek is geen aanbevelings gemaak of regstellings gevra nie.

Die projekinligting is soos volg:

- Projektitel: Optimising aspects of the quality of working life of educators

- Etieknommer: NWU-00054-07-S3.
- Datum goedgekeur: 26 Februarie 2008.
- Vervaldatum: 25 Februarie 2013.

Toestemming om die projek uit te voer is van die Gautengse Distrikskantoor en skoolhoofde gevra, terwyl deelnemende respondente by die geselekteerde skole ingeligte toestemming (Bylaag, C-F) moes verleen. Verder is die normale etiese prosedures gevolg: etiese toestemming by die Fakulteit Opvoedingswetenskappe aan die NWU (NWU-00054-07-S3) waarin besonderhede oor data-insameling, beskerming van respondente en hulle anonimiteit beskikbaar gestel is. Toestemming is ook van elke skoolhoof waar die navorsing plaasgevind het, verkry. Elke respondent het kennis geneem daarvan dat hulle hulle te enige tyd aan die navorsing mag onttrek. Deelnemers se identiteit sal nie openbaar gemaak word nie en alle anonimiteit is verseker. Tydens die studie is geen persoonlike inligting van deelnemers verkry nie, om sodoende anonimiteit te verseker. Die ingevulde vraelyste is by die NWU Statistiese Konsultasiedienste afgehaal en sal vir 'n tydperk van sewe jaar veilig bewaar word.

## **1.7 BYDRAE VAN DIE STUDIE**

Dit is noodsaaklik om vas te stel wat die huidige stand van sake met betrekking tot die bevordering van onderwyseresse is. Met die koms van wetgewing wat gelyke en bevorderingsgeleenthede vir vroue skep, soos die Suid-Afrikaanse Grondwet, wat gelyke geleenthede vir die vrou in die werkplek waarborg, is dit kommerwekkend hoe min vroue bestuursposte tans in die onderwys beklee. Vroue maak die meerderheid van die skool se werksmag uit maar beklee die minderheid bestuursposte. Met onderwys as nasionale prioriteit is dit noodsaaklik om vas te stel wat die huidige stand van sake is en watter ekstrinsieke hindernisse in die vrou se weg staan om haar loopbaan in onderwysbestuur te ontwikkel.

## **1.8 HOOFSTUKINDELING**

HOOFSTUK 1: Oriëntering

HOOFSTUK 2: Die aard van bevorderingshindernisse by die onderwyseres

HOOFSTUK 3: Die aard van ekstrinsieke bevorderingshindernisse by die onderwyseres in die skool

HOOFSTUK 4: Navorsingsontwerp, benadering, metodologie

HOOFSTUK 5: Resultate

HOOFSTUK 6: Samevatting, bevindinge en aanbevelings

## HOOFSTUK 2

### AARD VAN BEVORDERINGSHINDERNISSE

#### 2.1 INLEIDING

Die doel met die hoofstuk is om 'n oorsig te kry van die aard van ekstrinsieke bevorderingshindernisse deur te fokus op:

- 'n omskrywing van relevante konsepte;
- bevordering van vroue in ander lande;
- juridiese riglyne ten opsigte van die vrou en haar regte in die arbeidsmark; en
- 'n beknopte analise van intrinsieke bevorderingshindernisse.

Eerstens sal daar 'n oorsig gegee word van die verskillende begrippe soos *bevordering* en *hindernis*, tweedens sal gekyk word na die bevordering van onderwyseresse in ander lande. Verder sal daar uit die literatuur 'n oorsig gegee word van onderwyseresse in die werksplek – veral die juridiese raamwerk ten opsigte van bevordering.

Alhoewel daar in die navorsing gefokus word op die ekstrinsieke bevorderingshindernisse by die onderwyseres, is dit egter uit die literatuur duidelik dat die meeste intrinsieke bevorderingshindernisse ekstrinsiek veroorsaak word. Om hierdie rede is dit belangrik om kortliks ook na die intrinsieke bevorderingshindernisse te kyk. In Hoofstuk 3 word dan meer indringend gekyk na die ekstrinsieke bevorderingshindernisse. Vervolgens word begripsomskrywing onder die loep geneem.

#### 2.2 BEGRIPSOMSKRYWING

In die literatuur word verskillende omskrywings en definisies van bevorderingshindernis en onderverteenwoordiging aangetref. Daar sal vervolgens aandag geskenk word aan enkele van hierdie omskrywings en definisies ten einde te kan kom tot 'n definiëring van *bevordering* en *hindernis*.

## 2.2.1 Bevordering

- Van Deventer en Van der Westhuizen (2000:235)  
Volgens hulle is bevordering progressie, vooruitgang, vordering en ondersteuning.
- HAT (2005:93)  
Volgens die HAT (2005:93) word bevordering omskryf as 'n verhoging in rang of klas, begunstiging, vooruitgang en vooruihelp.
- Talloo (2007)  
Bevordering is die permanente beweging van 'n personeellid van een posisie in die werk na 'n ander posisie in die werk met meer verantwoordelikhede of meer komplekse pligte en 'n groter salaris (Talloo, 2007: 358).
- Saiyadain (2009)  
Saiyadain (2009:342) is van mening dat bevordering plaasvind wanneer 'n werker se rang in die werksplek verbeter. Dit word gewoonlik gevolg deur verbetering in vaardighede, status, werksgraad en salaris.
- Thorne-Chan (2009)  
Thorne-Chan (2009:13) definieer bevordering as die gebeurtenis in die werkslewe van 'n individu wat 'n verandering in rolle en take insluit en die vordering van een of meer werksposisies met 'n toename in salaris.
- Bevordering behels dat jy besig is om die loopbaanleer te bestyg deur 'n groter rol in jou werksorganisasie of maatskappy te vervul. Dit sluit gewoonlik 'n salarisverhoging in, verhoogde postitel en baie ander voordele in. Bevordering hou ook meer verantwoordelikhede in, die aanpak van nuwe take, leer van nuwe vaardighede en 'n groter bydrae tot die organisasie as geheel (Anon., 2009:1-2).
- Durai (2010)  
Volgens Durai (2010:443) sluit bevordering die permanente skuif van personeellede na 'n hoër pos in die organisasie in. Om 'n personeellid tydelik te verskuif na 'n hoër pos sonder 'n verhoging in salaris word nie beskou as bevordering nie. Die bevordering van 'n personeellid geskied gewoonlik op meriete of senioriteit en soms albei.

- Heathfield (2012)

Vir Heathfield (2012) is bevordering die progressie van 'n werknemer van een posisie na 'n ander werksposisie wat 'n hoër salaris aanbied, 'n hoër werkstittel en dikwels meer en 'n hoër vlak van werksverantwoordelikhede het. Soms kan 'n bevordering tot gevolg hê dat die werknemer die verantwoordelikheid vir die bestuur en toesighouding van ander werknemers aanvaar.

- Sintese

Uit die voorafgaande omskrywings en definisies van bevordering blyk dit dat die volgende kenmerke van bevordering na vore kom:

- Vooruitgang en vordering van 'n personeellid;
- Verbetering van werksposisie, vaardighede en salaris;
- Personeellid bestyg die loopbaanleer wat 'n hoër vlak van werksverantwoordelikhede insluit;

- Definiëring van bevordering

Gebaseer op die voorafgaande inligting kan bevordering soos volg omskryf word:

*Bevordering kan omskryf word as die vooruitgang of vordering van 'n persoon op die beroepsleer sodat werk op meer senior vlak vir 'n hoër status binne sy spesifieke beroep verrig kan word en wat gepaardgaan met meerdere verantwoordelikhede en formele voordele wat byvoorbeeld 'n hoër salaris, 'n verhoging in rang en vooruitgang in die hiërargie van die organisasie teweeg bring.*

Volgens Shakeshaft (2011:216) is daar hindernisse wat die onderwyseres verhoed om bevorder te word om 'n bestuurspos te beklee of te behou. Vervolgens word aandag geskenk aan enkele van hierdie omskrywings en definisies ten einde die begrip hindernis te kan definieer.

## **2.2.2 Hindernis**

Die literatuur gee verskeie definisies van 'n hindernis.

- Bain en Cummings (2000)

Bain en Cummings verwys (2000:493) na die glasplafon-hindernisse as verdraaide verwagtinge en onduidelik gedefinieerde norme. Die vrou word hierdeur verhinder

om soos haar manlike eweknieë te vorder. Volgens Daft *et al.* (2010:495), Webster *et al.* (2011:79) en Woods (2011:327) is 'n glasplafon die onsigbare hindernis wat bestaan uit subtiele, dikwels onbewuste vooroordele en stereotipe uitkyke wat vroue se geleenthede om bevorder te word, beperk bloot omdat hulle vroue is.

- Fassinger (2002)

Volgens Fassinger (2002:1176) is bevorderingshindernisse die onregverdigde assessering van vroue deur mans, gebrek aan finansiële ondersteuning aan die begin van hulle loopbane, gebrek aan sosiale insluiting by “old boys”-netwerke, gebrek aan mentors en die voortbestaan van 'n negatiewe houding teenoor vroue in die werksplek.

- Gregory (2003)

Hindernisse is konkrete glasplafonne of grendel/tralies wat vroue verhinder om bevorder te word (Gregory, 2003:20). Glasplafon kan beskou word as 'n onsigbare hindernis wat baie werkende vroue daarvan weerhou om uit te styg na die top van hul beroepswêreld, ten spyte van goeie kwalifikasies, ondervinding, en harde werk (Manual *et al.*, 2009:252). Bekwame en gekwalifiseerde vroue is bewus van die hoër posisie in die werksplek, maar onregverdigde diskriminasie teen die vrou voorkom dat sy deur die glasplafon kan breek; sodoende is sy beperk tot die onderste vlakke van die beroepsleer. Dus kan die vrou nie gelyke status met die man in die werksplek bekom nie want daar is diskriminerende werksplekpraktyke wat dit verhinder (Gregory, 2003:6-20).

- Pillay (2005)

Pillay (2005:22) verwys na hindernisse as struikelblokke wat gedefinieer kan word as enigiets wat voorkom of 'n obstruksie is in die deurgang van die koöperatiewe wêreld.

- HAT (2005)

Die HAT (2005:403) omskryf 'n hindernis as 'n struikelblok, belemmering, bemoeiliking, iets wat pla of teëwerking van iets.

- Burke en Vinnicombe (2005)

Burke en Vinnicombe (2005:191) is van mening dat hindernisse of struikelblokke binne die organisasie wat vroue verhinder om bevorder te word, verstaan en bestuur moet word sodat vroue sukses in die werksplek kan behaal. Voorbeelde van

sulke hindernisse is sosiale kognisie, individuele persepsies van organisasie, maatskaplike geregtigheid, die rigiditeit-reaksie, bedreiging en oortuigings van die organisasie wat vroue verhinder om bevorder te word.

- De Witt (2010)

Vir De Witt (2010:540) is intrinsieke en ekstrinsieke hindernisse struikelblokke vir onderwyseresse wat 'n invloed het op die vrou se professionele vooruitgang en selfvervulling.

- Paludi (2009)

Vroue in die werksplek staan verskeie hindernisse in hul weg om bevorder te word en sukses te behaal, in die gesig. Die hindernisse kan beskou word as dubbele standaarde soos, kleiner inkomstes, seksuele teistering, glasplafonne, salaris-ongelykhede en onbeleefdheid teenoor vroue (Paludi, 2009:xvi).

- Cohen (2010)

Hindernisse vir vroue is die unieke uitdagings wat voortgebring word deur 'n kombinasie van sosiale en kulturele stereotipering, geslagvooroordeel, familie-eise en ook hulle ingebore vroulike neigings (Cohen, 2010).

- Martin (2011)

Volgens Martin (2011:6) is hindernisse vir die vrou in die onderwys struikelblokke wat haar verhoed om ernstig as leier opgeneem te word. Sy word nie beskou as 'n ideale leier nie.

- Sintese

Uit die voorafgaande omskrywings en definisies van die term *hindernis* blyk dit dat die volgende kenmerke van 'n hindernis na vore kom:

- Glasplafonne en struikelblokke wat bevordering bemoeilik of belemmer;
- Obstruksies wat persoon keer om die bevorderingsleer te klim;
- Hindernisse soos, sosiale en kulturele stereotipering, dubbele standaarde;
- Vrou word nie ernstig as leier opgeneem nie.

- Definiëring van hindernisse

Gebaseer op die voorafgaande inligting kan hindernisse soos volg omskryf word:

*Hindernis kan omskryf word as uitdagings, struikelblokke of glasplafonne wat die vooruitgang en bevordering van 'n persoon verhoed of bemoeilik.*

### **2.2.3 Onderverteenwoordiging**

- Gannerud (2001)

Volgens Gannerud (2001:157) dui onderverteenwoordiging op 'n ongelyke verspreiding tussen mans en vroue. Verder is sy van mening dat waar daar alleenlik mans of alleenlik vroue teenwoordig is, is die teenoorgestelde geslag in verhouding minder.

- Moreau *et al.* (2005)

Moreau *et al.* (2005:19) dui aan dat onderwyseresse nog steeds in bestuursposte in die onderwys onderverteenwoordig is. Geslagwanbalans binne die bestuurshiërargie van skole is duidelik sigbaar. Die wanbalans mag binne die arbeidsmark spesifiek dui op onderverteenwoordiging van die vrou in bestuursposte.

- Chabalala (2006)

Onderwyseresse is in die minderheid (onderverteenwoordig) in bestuursposisies (Chabalala, 2006:16, 50). ten spyte van wette en beleid in Suid-Afrika wat geslagsgelykheid ondersteun (Chabalala, 2006:14). Onderwyseresse word as gevolg van geslag uit bestuursposisies gehou (Chabalala, 2006:50).

- Martin (2009)

Vroue maak meer as die helfte van die onderwyserskorps in ons land uit, maar beklee minder as die helfte van skoolleiersposte Martin (2009:7). Dit is nie duidelik waarom vroue, ten spyte van regstellende aksie, in bestuursposte onderverteenwoordig is nie. Suid-Afrika het oënskynlik dus nog 'n lang pad om te stap na werklike geslagsgelykheid in die onderwys (Martin 2009:8).

- Chabaya *et al.* (2009)

Onderwyseresse in die onderwysbestuur is in die minderheid in die meeste lande. Die meerderheid onderwysers is vroue maar mans beklee meer onderwysbestuursposte. Op die gebied van onderwysbestuur bly onderwyseresse onderverteenwoordig (Chabaya *et al.*, 2009:236, 237).

- Klaas (2008)

Volgens Klaas (2008:16) word die onderwysprofessie in Suid-Afrika gekenmerk deur die ongelyke behandeling van onderwyseresse. Onderwyseresse is op seniorvlakke binne die skool onderverteenvoerdig en word deur die opvoedkundige stelsel in die steek gelaat.

- Shakeshaft (2011)

Shakeshaft (2011, 215) wys daarop dat onderwys oorwegend 'n vroueberoep is. Onderwyseresse oorheers getalsgewys in die onderwys en ten spyte van vooruitgang, is vroue nog steeds in die minderheid (onderverteenvoerdig) in skole se bestuursposte.

- Geldenhuys (2011)

Geldenhuys (2011:22) is van mening dat alhoewel daar bewyse is van verhoogde geslagsdiversiteit in die Suid-Afrikaanse werksplek-konteks, dit blyk dat vroue nog steeds laer geskoolde vlakke en laer betaalde werke as hul manlike eweknieë beklee. Vroue is onderverteenvoerdig in bestuur en leierskapposisies. Die enigste manier waarop vroue in bestuursposisies in die Suid-Afrikaanse werksplek sal toeneem is deur te volhard om kwaliteit werkskepping as nasionale prioriteit te stel en dit uit te voer (Geldenhuys:2011:22).

- Hofmeyer en Mzobe (2012)

Die afwesigheid van vroue in bestuursposisies beteken dat vroue onderbenut word. Daar is geen twyfel dat vroue nie hulle regmatige plek saam met mans in die bestuurshiërgie van organisasies bereik het nie. Vroue in senior posisies is nog ver agter mans rakende hul verteenwoordiging in die bestuurposisies (Hofmeyer & Mzobe, 2012:127).

- Sintese

Uit die voorafgaande omskrywings en definisies van onderverteenvoerdiging blyk dit dat die volgende kenmerke van onderverteenvoerdiging na vore kom:

- Ongelyke verspreiding tussen mans en vroue.;
- Geslagwanbalans binne die bestuurshiërgie;
- Die meerderheid onderwysers is vroue;
- Onderwyseresse wat bestuursposte beklee, is steeds in die minderheid;

- Vroue word nie ernstig opgeneem as leiers nie.
- Onderwyseresse word weens hul geslag uit bestuursposisies gehou
- Definiëring van onderverteenwoordiging

*Uit die voorafgaande literatuur blyk dit dat onderverteenwoordiging bestaan wanneer die minderheidsgroep van byvoorbeeld geslag in 'n werksplek die meeste toegang het tot bestuursposte en die meeste bestuurposte beklee wat meebring dat daar 'n geslagswanbalans in die onderwysbestuur is. Onderwyseresse maak die grootste persentasie van die werksmag uit maar beklee die minste bestuursposisies. Onderwyseresse word as gevolg van geslag uit bestuursposisies gehou.*

Hindernisse in die weg van onderwyseresse se bevordering kom nie net in Suid-Afrikaanse skole voor nie maar ook in ander lande. Daar sal vervolgens aandag geskenk word aan enkele ander onderwysstelsels waar vroue in bestuursposisies onderverteenwoordig is.

## **2.3 BEVORDERINGSHINDERNISSE IN ENKELE ONDERWYSSTELSELS**

Dit blyk uit die literatuur dat bevorderingshindernisse vir die vrou nie uniek is aan die Republiek van Suid-Afrika nie (Thurlow, Bush & Coleman, 2003:183). Onderwys word internasionaal beskou as 'n beroep vir vroue, maar statistiek bewys dat onderwyseresse in talle ander lande dieselfde onderverteenwoordiging in bestuursposisies ondervind (Brooking, 2008:5; Celikten, 2005:207; Mitroussi & Mitroussi, 2009:511; Shanmugam *et al.*, 2006:1).

### **2.3.1 Verenigde Koninkryk (VK)**

In die Verenigde Koninkryk is geslagsgelykheid in die onderwysstelsel steeds problematies (Coleman, 2007:3). In die onderwysstelsel word mans nog steeds in leierskapsrolle verkies (Coleman, 2009:13). Die meerderheid onderwysers in Engeland is vroue, maar in verhouding tot die aantal vroue is mans meer in staat daartoe/geneig om "leierskap"-status te bekom (Coleman, 2007:3). Alhoewel die aantal vroue in senior bestuursposisies egter stadig toeneem, is dit nog steeds vir die man makliker om bevordering te kry as vir die vrou (Coleman, 2009:14). Dit wil voorkom of die glasplafon stewig in plek is ten spyte van die wetgewing en beleid wat gelyke geleenthede in die werksplek ondersteun. Dat daar volhard word met die stereotipe oortuigings oor vroue

bring mee dat hulle verhinder word om tot hoër gesagsposisies bevorder te word (Bassett, 2009:9). Onderwyseresse in Engeland meen dat daar nog steeds teen vroue gediskrimineer word met betrekking tot die bevordering van hulle loopbane (Coleman, 2009:13-14). Moreau (2005:17) is van mening dat onderwyseresse met dieselfde werkstitel as die man verskillende verantwoordelikhede, graderings, salarisse en werksomgewings het. Die ondervteenwoordiging van onderwyseresse in bestuursposte laat egter baie vrae oor kwessies van geslagsgelykheid ontstaan (Coleman, 2000:167).

### 2.3.2 Verenigde State van Amerika (VSA)

Shakeshaft en Grogan (2011:27-28) is van mening dat dit geensins 'n maklike taak is om die verteenwoordiging van vroue in bestuursposisies in die VSA te bepaal of te dokumenteer nie as gevolg van die afwesigheid van betroubare en vergelykende data – nasionaal of per staat. Shakeshaft en Grogan (2011:28) het bevind dat alhoewel die verteenwoordiging van vroue in bestuursposisies in die onderwys toegeneem het, is hulle nog steeds ondervteenwoordig in verhouding tot die geslagsprofiel van onderwyseresse of in verhouding tot die onderwyseresse wat opgelei en gekwalifiseer is om bestuursposte te vul. Volgens die American Association of School Administrators (AASA) se personeelopname 2007-2008 vertoon die persentasie van vroue in openbare skole se titel en vlak soos volg in Tabel 2.1 (Shakeshaft, 2011:215).

**Tabel 2.1: Persentasie Onderwyseresse in Openbare Skole Onderwyseresse deur postitel en Vlak, 2007-2008**

	Laerskool	Hoërskool	Almal
Onderwyseresse	84,8%	59,3%	75,9%
Vroue-hoofde	58,9%	28,5%	50,3%
Vroue-Superintendente	N/A	N/A	21.7*

\*Data van 2006

Die data van Tabel 2.1 toon aan dat vroue in die VSA steeds nie proporsioneel in bevorderingsposte in skole verteenwoordig word nie.

### 2.3.3 Nieu Zeeland

Alhoewel Nieu Zeeland vroulike leierskap in groot Staats- en korporatiewe uitvoerende posisies ondervind, is vroue steeds ondervteenwoordig in bestuursposte in die

onderwys (Strachan, 2009:100). Onderwyseresse het nie voldoende vroulike rolmodelle in bestuursposte nie, alhoewel vroue as hoofde meestal in ekonomiese arm en landelike skole of in skole wat harde werk verg, gevind word, wat die uitdaging om die huis- en werkverpligtinge te balanseer, bemoeilik (Strachan, 2009:102).

Navorsing wat in Nieu Zeeland uitgevoer is, toon dat vroue se verantwoordelikhede by die huis steeds hul professionele lewe beïnvloed (die sogenaamde rolkonflik). Dus verkies vroue om bevordering te aanvaar waar die bestuursverantwoordelikhede minder is (Fitzgerald & Moore, 2005). Vroue wil ook nie 'n manlike bestuurstyl aanneem nie; dus moet vroue metodes ontwikkel om die vroulike leierskapstyl vir hulle self te laat werk (Strachan, 2009:102).

### **2.3.4 Australië**

In Australiese staatskole beklee vroue 62% van skoolhoof-posisies in 2005 (Blackmore, 2009:76). Volgens Kenway (2005:40) kan die sukses van geslagsgelykheid in Australiese skole toegeskryf word aan verskeie hernude en bygewerkte regstellende-aksieprogramme en *nasionale beleid wat geïmplementeer is* om onderwyseresse en vroue hoofde te bevorder. Geslagsgelykheid en geslagstudies word hier deur sterk aktiviste en organisasies wat onafhanklik is van die onderwysstelsel, en vakbonde, ondersteun. Australië het ook 'n sterk komponent akademië soos Blackmore (2009), Kenway (2005) en Neidhart en Carlin (2003) wat navorsing doen oor geslagsgelykheid en geslagstudies en wat verseker dat geslagsgelykheid deel van die onderwys-kurrikulum is. Vroueregte word in die werksplek gevier.

### **2.3.5 Griekeland**

Athanassoula-Reppa en Koutouzis (2002:1) is van mening dat daar in Griekeland vordering gemaak is ten opsigte van wetgewing om die ondervteenwoordiging van vroue in bestuursposisies te ondervang. Navorsing bewys egter dat bevorderingshindernisse nog bestaan wat vroue daarvan weerhou om die hoogste sport op die bestuursleer te bereik. Daar is volgens Lyman *et al.* (2009:117) drie hoofredes waarom vroue in Griekeland nie bestuursposte beklee nie, naamlik psigologiese hindernisse, institusionele hindernisse en sosio-kulturele hindernisse soos die opvatting dat bestuurders mans moet wees.

### **2.3.6 Sintese**

Uit die literatuur blyk dit dat geslagsongelykheid nie uniek aan Suid-Afrika is nie, dat die stryd teen geslagsongelykheid 'n stadige proses is en dat verandering in wetgewing nie noodwendig drastiese verandering in die huis, die samelewing en werksplek meebring nie. Suid-Afrika kan baie van ander lande se tekortkominge en prestasies leer ter ontwikkeling van Suid-Afrika se unieke geslagshervorming.

Vervolgens word gefokus op die bepalings van toepaslike wetgewing ten opsigte van geslagsgelykheid.

## **2.4 JURIDIESE RAAMWERK TEN OPSIGTE VAN GELYKBEREGTIGING VAN VROUE IN DIE ONDERWYS**

### **2.4.1 Statutêre riglyne**

#### **2.4.1.1 Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika (1996)**

In 'n grondwetlike demokrasie, soos in Suid-Afrika, is die Grondwet die hoogste gesag in die land. Die regering, burgers en organisasies is onderhewig aan die Grondwet (Coetsee *et al.*, 2012:190). Die hoofdoel van die wet is om mense teen verskillende vorme van mishandeling te beskerm sodat almal hulle konstitusionele regte kan geniet. Artikel 1 van die Grondwet (1996) verklaar dat die Republiek van Suid-Afrika 'n soewereine konstitusionele staat is wat gegrond is op 'n aantal waardes (Oosthuizen *et al.*, 2009:26). Die waardes sluit volgens artikel 1 van die Grondwet 1996 menswaardigheid, gelykheid en die uitbou van menseregte en vryhede in. Dit staaf ook dat seksisme of rasisme teen die Suid-Afrikaanse Grondwet is.

In Hoofstuk 2 van die Grondwet (1996) word die waardes uitgebrei en maak die Handves van Menseregte voorsiening daarvoor dat die staat waarborg dat elke individu se fundamentele regte beskerm en onbillike diskriminasie verbied word. Menseregte is die basiese regte wat elke persoon het – omdat hulle mense is. Die regte hoef nie verdien te word nie en is ook nie voorregte wat iemand vir jou gee nie. Jy het hierdie regte van die oomblik dat jy gebore is (SAHRC, d:4). Dus is alle mense daarop geregtig om met respek en besorgdheid hanteer te word (Goolam, 2009:3). Die gaping tussen die uitdrukking van regte en toepassing daarvan in die praktyk is egter nog groot, en diskriminasie teen vroue vind op alle terreine van die lewe voortdurend plaas en vroue word steeds nie gelyk behandel nie (Christie, 2010:5).

Volgens Coetsee *et al.* (2012:191) en Oosthuizen *et al.* (2009:29) beskou sommige outeurs artikel 9 (1) tot 9(4), wat oor die reg op gelykheid en vrywaring van onbillike diskriminasie handel, as een van die hoekstene van die Suid-Afrikaanse Grondwet. Hierdie artikel bepaal dat daar teen niemand gediskrimineer mag word op gronde van ras, kleur, entiteit, geloof, kultuur, taal of geslag nie en dat elkeen gelyk is voor die reg. Die Menseregte Handves erken die ongelykhede van die verlede teenoor vroue en bevat bepalings waar voorheen benadeelde persone nou voorkeur in bevorderingsposte ontvang (De Waal *et al.*, 2008:232; Mogadime, 2010:798). Gelykheid is die morele denke, dat mense wat in soortgelyke situasies en toepaslike omstandighede betrokke is, dieselfde behandel moet word (De Waal *et al.*, 2008:230). Gelykheid impliseer die gelyke ondersteuning ter ontwikkeling van beide mans en vroue op alle vlakke. Om gelykheid te bevorder moet maatreëls getref en nasionale wetgewing ingestel word wat voorheen benadeelde persone beskerm, om onbillike diskriminasie te belet of te voorkom (Grondwet, 1996). Wetgewing hou dus in dat daar nie meer teen vroue gediskrimineer mag word op grond van die feit dat hulle van die vroulike geslag is nie. Deur die transformasieprosesse wat daarop gemik is om geslagsgelykheid te bevorder word sy egter nog steeds benadeel deur praktyke wat haar van haar waarde beroof (Moorosi, 2007:508). Onderwyseresse in bevorderingsposte word nog steeds beskou as minderwaardig teenoor hulle manlike eweknieë en verkeer in 'n daaglikse stryd om gelyke behandeling te ontvang (Moorosi, 2007:504).

#### 2.4.1.2 Wet op Gelyke Indiensneming (Wet 55 van 98)

Die aanhef tot die Wet op Gelyke Indiensneming (55 van 1998) bepaal dat aandag aan onbillike diskriminasie gegee moet word. Voorheen was daar nie gelyke geleenthede vir almal in die werksplek nie. Volgens Grogan (2001:247) poog die Wet op Gelyke Indiensneming om wanbalanse van die verlede reg te stel deurdat die werkgewer so ver moontlik hindernisse moet verwyder in die weg van bevordering van voorheen benadeeldes, byvoorbeeld vroue.

In 'n poging om die wanbalanse van die verlede reg te stel het die regering regstellende-aksiewetgewing en maatreëls in Suid-Afrika in werking gestel (Motileng *et al.*, 2006:11). Ingevolge artikels 5 en 6 van die Wet op Gelyke Indiensneming (55 van 1998) word daar uiteengesit watter stappe werkgewers moet neem om gelyke geleenthede in die werksplek te bevorder, sodat die werknemer teen onbillike diskriminasie beskerm kan word. Dit sluit ook enige indiensnemingsbeleid of arbeidspraktyke in. Volgens artikel 15(1) van die Wet op Gelyke Indiensneming is regstellende maatreëls ontwerp om te verseker dat geskikte en gekwalifiseerde mense van voorheen benadeelde groepe gelyke

indiensnemingsgeleenthede gegun word en gelyk in alle beroepskategorieë en vlakke in die werksmag van 'n aangewese werkgewer verteenwoordig word. Regstellende-aksiemaatreëls wat deur 'n aangewese werkgewer geïmplementeer moet word, sluit in: verwydering van werkshindernisse wat voorheen benadeelde groepe ondervind het; diversiteit wat in die werksplek bevorder moet word; voorheen benadeelde groepe wat gelyke geleenthede moet geniet en verteenwoordiging wat in die werksmag gelyk moet wees. Regstellende aksie is dus 'n doelbewuste en daadwerklike poging om arbeidsgeleenthede vir voorheen benadeelde groepe deur opleiding en onderwys te versnel (Motileng *et al.*, 2006:11).

Uit die voorafgaande is dit duidelik dat geen onbillike diskriminasie teen voorheen benadeelde groepe, bv. vroue, geduld sal word nie. Die Wet maak voorsiening daarvoor dat die voorheen benadeelde groepe in gelyke mate op alle vlakke van bestuur verteenwoordig moet word. Om die vrou dus nie 'n gelyke geleentheid in die werksplek te gun as gevolg van haar geslag nie, kom neer op onbillike diskriminasie wat strydig is met wetgewing. Ten spyte van die Wet op Gelyke Indiensneming word 'n aantal probleme steeds bespreek, onder andere diskriminasie teen vroue, en gekwalifiseerde en kundige vroue geniet dus nog steeds nie gelyke regte in die werksplek nie. Dit wil voorkom of regstellende maatreëls wat vroue in bestuursposisies moet bevorder, nog nie ten volle geïmplementeer word nie en is hulle dus nog steeds in die minderheid. Vroue word nie deur die samelewing beskou in terme van mag, status en leierskapvermoë nie en dit verhoed dat hulle bevorderingsposte in die werksplek beklee en gelyke geleenthede gegun word (Van Hoek, 2004:72). Regstellende aksie moet korrek toegepas word om vroue te bemagtig sodat hulle op gelyke voet met mans in die arbeidsmark kan kompeteer (Loots, 2005:iii).

#### 2.4.1.3 Nasionale Onderwysbeleid (Wet 27 van 1996)

Die bestaande Nasionale Onderwysbeleid (Wet 27 van 1996) is onder andere geïmplementeer om die diskriminasie teen vroue te ondervang, die getal vroue in onderwysbestuursposte te verhoog en hulle status en erkenning in bestuursposisies te verbeter en/of te verhoog (Mthembu 2007:2). Die wet staaf reeds in die aanhef en artikel 4 (i) dat elke individu se fundamentele regte teen onbillike diskriminasie gehandhaaf moet word deur die beskerming van die onderwysdepartement of 'n onderwysrigting.

Die Nasionale Onderwysbeleid (Wet 27 van 1996) maak voorsiening daarvoor dat elke persoon teen onbillike diskriminasie deur die onderwysdepartement en onderwysinrigtings beskerm moet word. Die Departement van Onderwys moet dus voorsiening maak vir die

opleiding, voorbereiding van vroue en dat hulle bestuursposte kan bekom. Volgens Pandor (2005a) het die Departement van Onderwys verskeie maatreëls en programme geïmplementeer om vroue te bevorder. 'n Voorbeeld van so 'n program wat die Departement van Basiese Onderwys (voorheen bekend as die Departement van Onderwys) ontwikkel het om vrouebestuurders te bemagtig is *Women in and into Management and Leadership Positions* (DvBO, 2004:i). Die opleiding en voorbereiding sal vroue bemagtig en help om bestuursposte tot na die beste van hulle vermoë te bestuur (DvBO, 2004:i).

#### 2.4.1.4 Die Suid Afrikaanse Skolewet (Wet 84 van 1996)

Alhoewel die aanhef van die wet op leerders en ouers fokus, word kortliks daarna verwys met betrekking tot die regstelling van wanbalanse van die verlede wat moet plaasvind asook die bekamping van rassisme, seksisme en ander vorme van onregverdige diskriminasie. In die verlede is daar teen die vrou gediskrimineer terwyl uit die voorafgaande dit blyk dat daar gepoog word om die wanbalanse reg te stel.

#### 2.4.1.5 Die Wet op Indiensneming van Opvoeders (76 van 1998)

Ingevolge artikel (7) van die Wet op Indiensneming van Opvoeders word daar onder andere gekyk na die aanstelling en vul van poste. Kragtens Artikel 7(1)(a-b) moet daar by die aanstelling of die vul van 'n pos vir opvoeders gelet word op gelykheid, billikheid en die ander demokratiese waardes en beginsels soos in die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika (1996) vervat is. Die volgende faktore moet in ag geneem word, naamlik die bekwaamheid van die kandidaat en die behoefte om wanbalanse van die verlede reg te stel soos ook vervat in die Suid-Afrikaanse Grondwet en die Suid-Afrikaanse Skolewet, ten einde 'n breë verteenwoordiging te bewerkstellig.

Die Wet op Indiensneming van Opvoeders (1998) het dus ten doel om mense in poste aangestel te kry weens hulle kwalifikasies en bekwaamheid en om te sorg dat daar teen niemand gediskrimineer word nie.

#### 2.4.1.6 Wet op Bevordering van Gelykheid en voorkoming van Onbillike diskriminasie (Wet 4 van 2000)

Hierdie wet moet samehangend met die Handves van Menseregte wat in die Grondwet vervat is, gelees word. Volgens artikel 2(a-h) van die Wet op Bevordering van Gelykheid en Voorkoming van Onbillike Diskriminasie (Wet 4 van 2000) is die doel van die wet om die wetgewing ingevolge artikel 9 van die Grondwet te handhaaf deur gelykheid te

bevorder. Menseregte moet beskerm word deur die voorkoming van onbillike diskriminasie en haatspraak hetsy op grond van geslag, ras of gestremdheid en die voorsiening van maatreëls daarteen. Dit kan slegs gedoen word deur die publiek op te voed en openbare bewustheid te verhoog met betrekking tot die belangrikheid van die bevordering van gelykheid.

Die wet stel ook in artikel 25(a-c) van hoofstuk 5 dat die staat verplig is om gelykheid te bevorder deur die bewusmaking van fundamentele regte, die implementering van programme en die ontwikkeling van aksieplanne en gedragskodes asook die verlening van bystand, advies en opleidingsprogramme rakende gelykheid. Die Commission for Gender Equality (CGE) het met 'n vyf-jaar Nasionale Strategiese Plan vorendag gekom wat strek van 2008 tot 2013 om geslagsgelykheid in Suid-Afrika te bewerkstellig (CGE, d:2). Die doel van die program is om geslagsgelykheid in Suid-Afrika te bevorder en te beskerm deur middel van navorsingsprojekte, openbare onderwys, die ontwikkeling van beleid, wetgewende inisiatiewe, doeltreffende monitering en litigasie vir 'n samelewing wat vry is van geslagsonderdrukking en alle vorme van ongelykheid (CGE, d:10). Nadat hierdie program in werking gestel is, vind daar nog steeds onbillike diskriminasie teen die vrou plaas. Onbillike diskriminasie op grond van geslag is volgens artikel 8(i) die ongelyke toegang tot geleenthede vir die vrou as gevolg van geslagtelike verdeling van arbeid.

In artikel 14 van Hoofstuk 3 word verwys na hoe om te bepaal of diskriminasie billik of onbillik was. Ingevolge artikel 14(1): dit is nie onbillike diskriminasie om maatreëls wat ontwerp is om mense of kategorieë van mense te beskerm of te bevorder wat benadeel word deur onregverdig diskriminasie nie. Volgens artikel 14(2) berus die onus by die respondent om te bewys dat die diskriminasie onbillik was.

#### 2.4.1.7 Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet 66 van 1995)

Alle werknemers het die reg op regverdig behandeling deur werkgewers. Die reg word deur die Grondwet beskerm (Grogan, 2007:68). Die doel van hierdie wet is volgens artikel 1 om ekonomiese ontwikkeling, maatskaplike geregtigheid, arbeidsvrede en die demokratisering van die werksplek te bevorder.

Uit die voorafgaande bespreking van toepaslike wetgewing blyk dit duidelik dat die regering stappe doen om landsburgers bewus te maak van hulle fundamentele regte deur middel van opleidingsprogramme, aksieplanne en gedragskodes oor gelykheid. Individue word ook bewus gemaak van hul regte en die stappe wat hulle moet volg as daar teen hulle as individue gediskrimineer word. Bevordering van geslagsgelykheid is dus 'n regsimperatief wat werkgewers en werknemers daartoe verbind.

## **2.4.2 Sintese**

Die Handves van Menseregte wat in die Grondwet vervat is, is op almal van toepassing, insluitend die regering, en vereis dat almal gelyk behandel en almal se regte gerespekteer en beskerm moet word. Alle wetgewing word aan die Handves van Menseregte gemeet, anders word dit as ongrondwetlik beskou en kan dit nie afgedwing word nie. Sekere wetgewing is neergelê om vir vroue gelyke en bevorderingsgeleenthede in die werksplek te skep en te waarborg. Die wetgewing verbied onbillike diskriminasie teen vroue en maak voorsiening vir die regstelling van geslagsongelykhede binne die bestuurshiërargie.

Bevorderingsgeleenthede moet vir albei geslagte bestaan en moet op meriete geskied sodat daar gelyke geleenthede vir albei geslagte is. Dit is kommerwekkend hoe min onderwyseresse tans bestuursposte beklee, ten spyte van wetgewing wat reeds sedert 1994 in werking gestel is. Nog steeds word onderwyseresse nie getalmatig in bestuursposte in die onderwys verteenwoordig nie, ondanks die feit dat hulle die meerderheid van die onderwys se werksmag uitmaak. Almal, insluitend die Departement van Basiese Onderwys, en onderwysers, moet die wetgewing wat handel oor geslagsgelykheid en diskriminasie toepas. Onderwyseresse moet aanspraak kan maak op gelyke en billike arbeidspraktyke ten einde geslagsgelykheid in die onderwys te bevorder.

## **2.5 NASIONALE PERSPEKTIEWE OP GESLAGSGELYKHEID**

### **2.5.1 GETT-verslag (1997)**

Die toenmalige minister van onderwys, minister Bhengu, het die Gender Equity Task Team (GETT) aangewys gedurende September 1996 om onder andere ondersoek in te stel na die identifisering van metodes om die geslagsongelykhede van die verlede reg te stel, regstellende-aksiestrategieë te implementeer om die verteenwoordiging van vroue in professionele leierskap en bestuursposisies te verbeter en die invloed en gesag van vroue te verhoog (Chisholm & September, 2005).

In die GETT-verslag word aangevoer dat onderwyseresse nog steeds in die minderheid in onderwysbestuursposte is, en dat dit nog steeds op die mees senior vlakke van besluitneming getalsgewys deur mans oorheers word (Wolpe *et al.*, 1997:11,195). Die GETT-verslag word later deur ander navorsers gerugsteun met soortgelyke bevindinge (Khumalo, 2004; Klaas, 2008:18; Paulsen, 2009; Moorosi, 2007; Thakati & Lemmer, 2002).

Moorosi (2007:1) is van mening dat alhoewel vroue in Suid-Afrika 'n lang tydperk reeds op verskillende vlakke toegang gehad het tot die onderwysstelsel, is hulle geringe deelname in bestuur en leierskap nog steeds 'n bron van kommer. Die bestuursposisies van skole word nog steeds getalsgewys deur mans oorheers (Thakati & Lemmer, 2002:193). Alhoewel Suid-Afrika nog in 'n transformasieproses verkeer, is dit van kardinale belang dat vroue en mans in bestuursposisies geplaas word vir die transformasie om geslaagd te wees (Paulsen, 2009:29).

Die Demokratiese Regering van Suid-Afrika saam met die Departement van Onderwys erken dat daar teen vroue gediskrimineer is, en is vasbeslote om die patroon in die onderwys stop te sit en die status van die vrou te bevorder (Pandor, 2005a). Die proses om onderwyseresse te bevorder het begin met die vestiging van Geslagsgelykheid Taakspan ook bekend as GETT (Wadesango *et al.*, 2011:249).

In die GETT-verslag word die volgende aanbevelings om geslagsgelykheid in die onderwys te bevorder uiteengesit (Redpath *et al.*, 2008:37).

- Identifiseer metodes om geslagswanbalanse reg te stel.
- Stel regstellende-aksiestrategieë in vir die verhoging van die verteenwoordiging van vroue in leierskaps- en bestuursposisies, en vir die verhoging van die invloed en gesag van vroue leiers.
- Ontwikkel nuwe bande met die georganiseerde onderwysberoep, georganiseerde studente-liggame, die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys, Nasionale Vrouedag- en ander organisasies wie se samewerking noodsaaklik sou wees vir die nastrewing van die doelwitte van die eenheid.

Die GETT-taakspan wys die volgende punte uit in hul navorsingverslag rakende onderwysbestuur en geslagsgelykheid soos tans in SA.

#### 2.5.1.1 Geslag en numeriese verteenwoordiging

Die GETT-taakspan het bevind dat onderwyseresse in die minderheid in bestuursposisies is. Die manlike opvoeders het 36% van die onderwyserkorps uitgemaak, maar het 58% van hoofde-posisies gevul, 69% adjunkhoof-posisies en 50% Departementshoofposisies (Wolpe *et al.*, 1997:198). Alhoewel vroue se verteenwoordiging in middelvlak-bestuursposisies verbeter het, is daar nog min vroue wat in senior bestuursposisies bevorder is (Klaas, 2008:17; Moorosi, 2007:507). Die geringe aantal vroue wat wel in bestuursposisies aangestel word of om bevordering aansoek doen, ervaar ook nog verskeie vorme van diskriminasie en geslagsvooroordeel (Klaas, 2008:18).

### 2.5.1.2 Diskriminasie

Diskriminasie en vooroordeel speel 'n groot rol wanneer dit by die aanstelling van 'n onderwyseres in 'n bestuurspos kom, ten spyte van die veranderinge en opleidingsprogramme om onderwyseresse te bemagtig (Klaas, 2008:3). Dus is dit noodsaaklik om die aard van diskriminasie te verstaan as ongelykheid in die onderwys beveg wil word.

Diskriminasie beteken dat 'n individu of 'n groep mense ongelyk of onbillik behandel word (SAHRC, d: 3). Wanneer geslagsdiskriminasie plaasvind, beteken dit dat iemand sekere regte wegneem van 'n persoon afhangende daarvan of die persoon 'n man of 'n vrou is (Thornton, 2010:xv). Diskriminasie tydens aanstellings vind plaas wanneer 'n persoon minder gunstig as 'n ander behandel word as gevolg van eienskappe wat irrelevant is ten opsigte van die bekwaamheid van die persoon om die werk te kan verrig. Die eienskappe sluit onder andere in lidmaatskap van 'n groep, geslag, huwelikstatus, ras en dies meer (Wolpe *et al.*, 1997:199).

In die geval van hierdie studie word klem gelê op die vrou in die onderwys en haar regte wat haar ontnem word. In die praktyk word daar meer teen vroue gediskrimineer as teen mans (Freedman, 2010:7). Verskeie navorsers en skrywers wys op die verskillende vorme van diskriminasie. Volgens Grogan (2007:148), Joubert en Prinsloo (2001:181), Tinareli (2000:16), en Wolpe *et al.* (1997:199) kom diskriminasie direk en indirek voor. Direkte diskriminasie ontstaan wanneer die werkgewer van voorneme is om te diskrimineer. Die diskriminasie is gebaseer op persoonlike eienskappe soos geslag (Joubert & Prinsloo, 2001:181), byvoorbeeld wanneer die beheerliggaam van 'n skool 'n onderwyseres minder betaal as wat hulle aan haar manlike eweknieë betaal wat soortgelyke werk doen. Volgens die Anti-Discrimination Commission Queensland (2007) is indirekte diskriminasie minder voor die handliggend. Hulle is van mening dit is wanneer individue of groepe mense onregverdig behandel word omdat sekere individue of groepe mense minder in staat is om te voldoen aan die norm of benadeel word as gevolg daarvan, byvoorbeeld, die onderwyseres vanweë haar reprodktiewe geskiedenis mag 'n aantal jare by die huis deurbring om na die kinders om te sien. As sy weer die arbeidsmark betree, is sy in jare ervaring nie op dieselfde senioriteitsvlak as haar manlike eweknieë nie. In plaas daarvan dat bekwaamheid bevordering bepaal, bepaal senioriteit dit (Wolpe *et al.*, 1997:199).

Diskriminasie kan ook tydens 'n aanstelling van 'n persoon in 'n gegewe pos plaasvind. Wanneer 'n persoon tydens die aanstellingsproses benadeel word as gevolg van eienskappe soos geslag, huwelikstatus, ras en so meer, wat irrelevant is ten opsigte van haar bekwaamheid om die werk te kan doen, kan dit ook as geslagsdiskriminasie beskou

word. Geslagsdiskriminasie teen vroue in bevorderingsposte bestaan nog steeds omdat organisasiestrukture en -sisteme mans nog steeds verkies. Mans word waargeneem as meer bevoeg, met manlike leierskapseienskappe (Hofmeyer & Mzobe, 2012:1277,1279). Alle vorme van diskriminasie moet beveg word en werknemers se vertroue in hul werkgewers moet herbevestig word (Wolpe *et al.*, 1997:199).

Vervolgens word regstellende aksie bespreek.

#### 2.5.1.3 Regstellende aksie

Regstellende aksie kan beskou word as die doelbewuste en daadwerklike poging en strategieë wat fokus op die versnelling van die plasing van voorheen benadeelde persone in posisies waar hulle gelyke werksgeleenthede gegun word (Motileng *et al.*, 2006:11). Regstellende aksie word begrond deur die Wet op Gelyke Indiensneming (55 van 99) en bepaal onder andere dat die aksies opleiding en opvoeding moet insluit sodat voorheen benadeelde persone bemagtig kan word om kompetend in die gemeenskap te kan deelneem (Motileng *et al.*, 2006:11; Wolpe *et al.*, 1997:202).

Vroue in bestuursposte word dikwels teengestaan as gevolg van die bevooroordeelde uitkyk wat kollegas oor vrouebestuurders het (Wolpe *et al.*, 1997:11). Volgens die Wet op Bevordering van Gelykheid en voorkoming van Onbillike Diskriminasie (Wet 4 van 2000) artikel 25a-c van hoofstuk 5 (soos na verwys in 2.4.1.6) is die staat verplig om gelykheid te bevorder deur programme, aksieplanne en gedragskodes asook bystand, advies en opleidingsprogramme rakende gelykheid te implementeer. As die voorafgaande stappe en strategieë nie in plek is nie, sal regstellende aksie die onderwyseres ontmagtig (Wolpe *et al.*, 1997:200).

Maatreëls om regstellende aksie te bewerkstellig word nie effektief in skole toegepas nie as gevolg van werksplekgefokusde programme, beleid en wetgewing wat voorheen benadeelde persone moet bevoordeel, nie geïmplementeer word nie.

#### 2.5.1.4 Vroue en bestuurstyle

Chabalala (2006), Coombs (2004), De Witt (2010) en die GETT-taakspan (1997); het bevind dat onderwyseresse 'n manlike bestuurstyl moet aanneem om sukses te kan behaal. Dit moet wel onder die vrou se aandag gebring word dat daar 'n verskeidenheid bestuurstyle is wat sy in verskillende situasies kan toepas (Wolpe *et al.*, 1997:205). Die GETT-taakspan beveel aan dat die verbintenis tot gelykheid een van die kriteria vir die selektering van leiersposisies moet wees (Wolpe *et al.*, 1997:205).

### 2.5.1.5 Hantering van weerstand

Die samelewing is gekant teen vroue in bevorderingsposte en beskou mans as beter bestuurders (Klaas, 2008:77). Die onderwyseres moet haar daarop voorberei om in 'n bestuursposisie soortgelyke weerstand te ervaar. Sy moet die weerstand wat sy van kollegas ervaar, kan herken en hanteer sodat sy dit nie as persoonlik aanvalle beskou nie, maar as aangeleentheid wat eie is aan die organisasiekultuur.

### 2.5.1.6 Geslag en menslikehulpbron-ontwikkeling

Die hulpbronontwikkelingsaangeleentheid moet meer geslagsensitief wees. Dit sluit onder andere in (Wolpe *et al.*, 1997:206):

- Advertering van poste

Voornemende aansoekers moet bewus gemaak word van vakante poste asook van die kriteria vir die bepaalde pos. Die poste moet in alle vorme in die media geadverteer word (Wolpe *et al.*, 1997:206).

- Werwingsprosedure

As 'n organisasie nie voldoende applikante kan werf wat in staat is daartoe om die werk te verrig nie, sal hulle daarin misluk om hulle doelwitte ten volle te bereik (Wolpe *et al.*, 1997:206). Om te verseker dat die beste kandidaat vir die posisie aangestel word, moet alle aansoekers wat aan die kriteria voldoen, deur middel van assesseringstoetse die geleentheid gegun word om sy/haar aanleg vir die pos te kan demonstreer (Wolpe *et al.*, 1997:206).

- Onderhoude

Volgens Bondesio en De Witt (2010:249) is onderhoudvoering een van die mees algemene vorm van personeelkeuring. Die onderhoud moet op so 'n wyse beplan word dat die onderhoudspaneel gebalanseerd is ten opsigte van geslag en ras, sodat verskeie perspektiewe ten opsigte van besluitneming gehandhaaf word. Die kandidaat moet op sy/haar gemak voel en die onderhoudproses moet konstant gehandhaaf word, ongeag die geslag van die onderwyser (Wolpe *et al.*, 1997:207).

Prosedures moet gestandaardiseer wees. Dieselfde vrae moet aan manlike sowel as vroulike aansoekers gestel word. Die GETT beveel aan dat die prosedure en vrae deur die Eenheid vir Geslagsgelykheid goedgekeur moet word (Wolpe *et al.*, 1997:207).

- **Bevordering**

Bevordering moet regverdig en oop kompetisie aanmoedig. Dit kan slegs bewerkstellig word as alle voornemende aansoekers bewus is van die bevorderingspos; dus moet die bevorderingspos geadverteer word. Daar moet van meriete-kriteria gebruik gemaak word wanneer besluit word wie die beste kandidaat vir bevordering is. Geslagsensitieweit moet by alle kriteria in gedagte gehou word (Wolpe *et al.*, 1997:209).

Nadat die GETT in 1997 ondersoek ingestel het, en aanbevelings gemaak het wat gelykheid in onderwys moes bevorder, is onderverteening van die onderwyseres in bevorderingsposte nog steeds 'n realiteit in Suid-Afrika (Chisholm & September, 2005:9). Die afleiding word deur Wolpe (2005:123) gemaak dat die prosesse wat betrokke is by die bereiking van geslagsgelykheid nie hoog op die prioriteitslys van die Nasionale Onderwysdepartement lê nie.

#### 2.5.1.7 Sintese

Die GETT-taakspan het bevind dat die onderwyseres steeds in die bestuurshierargieë onderverteening is en dat bestuursposte steeds getalsgewys deur die man oorheers word. Bestuursposisies moet gevul word deur kandidate met die beste kwalifikasies en die meeste ondervinding. Dus moet geslag en menslike ontwikkeling meer geslagsensitief wees. Wanneer 'n kandidaat aansoek doen om 'n pos, moet daar deursigtige en regverdig kompetisie om die pos wees. Hierdie deursigtige en regverdig kompetisie kan slegs plaasvind as die prosedures en vroe gestandaardiseer is.

### **2.5.2 Die rol van die Departement van Basiese Onderwys (voorheen Departement van Onderwys)**

#### 2.5.2.1 Opleidingsprogramme en navorsing oor die onderwyseres se bevorderingsloopbaan

Talle navorsers (Arendse 2007:1; Greyling, 2013:75; Moorosi, 2007:507; Thakathi & Lemmer, 2002:193; Van Deventer & Van der Westhuizen, 2000:236) se bevindinge dat die onderwyseres die onderwysprofessie getalsgewys oorheers maar steeds in bestuursposte onderverteening is, word deur die Demokratiese Regering van Suid-Afrika en die Departement van Onderwys bevestig (Pandor, 2005a). Volgens die Departement van Basiese Onderwys vind die getalsgewyse oorheersing van

onderwyseresse in elke provinsie plaas (DvBO, 2010:18-19). Die regering en die Departement van Basiese Onderwys is vasbeslote om die patroon wat onderwyseresse 'n geruime tydperk reeds tot laer vlakke van die beroepstruktuur-hiërargie beperk, stop te sit deur die status van die onderwyseres te bevorder (Pandor, 2005a).

Volgens Pandor (2005b:20-21) het die Departement 'n Nasionale Geslagskoördineringskomitee saamgestel wat bestaan uit mense uit provinsiale onderwysdepartemente wat op geslag ingestel is. Die komitee monitor die hoofstroming van geslag. Die doelwitte van die komitee is om senior bestuurders by die transformasie-agendas en geslagsgelykheidstrategieë te betrek. Tweedens moet hulle verseker dat geslagsgelykheid in die onderwys bevorder word en derdens moet die probleem rakende seksuele geweld aandag geniet.

Alhoewel hierdie komitee kwartaalliks vergader en wetgewing ingestel is om geslagsgelykheid te bevorder, funksioneer die komitee nie doeltreffend nie en vind geslagsdiskriminasie nog steeds plaas. Daar is nog steeds glasplafonne wat lei tot die ongelyke verspreiding van vroue en mans in leierskapposities in die onderwys (Pandor, 2005b:21).

Volgens die aanbevelings van die GETT-taakspan het die Departement van Onderwys beginsels van geslagsgelykheid by hulle beleid ingesluit (DvBO :2005). Die GETT-taakspan het aanbeveel dat betekenisvolle, indringende opleiding en programme nodig is vir onderwyseresse wat bevorder wil word. Metodes moet geïdentifiseer word om geslagswanbalanse van die verlede reg te stel deur regstellende-aksiemaatreëls in te stel ter verhoging van onderwyseresse na bestuursposities (Wolpe *et al.*, 1997:7-14).

Prioriteite vir die Departement van Onderwys rakende geslagsgelykheid sluit onder andere in (DvO, 2001):

- die formulering van 'n nasionale beleid ten opsigte van geslagsgelykheid en 'n aksieplatform
- die fasilitering van behoorlike strukture op Nasionale en Provinsiale vlak om te verseker dat geslagsgelykheid in alle beleid, programme en prosedures gehandhaaf word
- die fasilitering van die uitbreiding van geslagskollektiewe data as deel van die Departement se EMIS-stelsel (Education Management Information System)

- monitering en evaluering van die vordering van geslagsverteenvoordinging regdeur die onderwysstelsel.

Volgens Magodime (2010:798) en Pandor (2005a) het die Departement van Onderwys nie alleen beleid verander en aangepas nie maar ook programme geïmplementeer om die vrou vir bestuursposisies voor te berei. 'n Voorbeeld van die program is onder andere “Women in and into Management and Leadership Position Training Programme”. Die doel van die program is om vrouebestuurders se selfvertroue op te bou, vrouebestuurders te bemagtig om hul rol as leiers en professionele bestuurders doeltreffend te vervul (DvBO, 2001).

Vervolgens word die Departement van Basiese Onderwys se opleidingsprogram *Women in and into Management and Leadership Position Training* vir vroue bespreek en die *ACE Leadership Program* vir bestuurders kortliks bespreek.

- Women in and into Leadership Position Training Program

Die doel van die program *Women in and into Management and Leadership Position Training Program* is om vrouebestuurders se selfvertroue op te bou en hulle te bemagtig om hul rol as leiers en professionele bestuurders doeltreffend te vervul. Die opleidingsmateriaal word vrylik aan die onderwyseres op die Departement van Basiese Onderwys se webtuiste beskikbaar gestel. Daardeur probeer *Women in and into Management and Leadership Positions Training Program* (DvBO, 2004b:vii) alle onderwyseresse in staat stel om die uitdagings, hindernisse en verantwoordelikhede waarmee die bestuurder te doen kry, te besef en die nodige vaardighede en bekwaamhede te ontwikkel. Onderwyseresse moet ook in staat gestel word om die nodige kennis en vaardighede te verwerf sodat hul bestuursvermoë verbeter kan word.

Die opleidingsmateriaal vir *Women in and into Management and Leadership Positions Training Program* (DvBO, 2004:ii) bestaan uit elf modules. Die modules en temas is afgelei uit die behoeftebepaling wat aan die begin van die materiaal-ontwikkelingsproses plaasgevind het. Die elf modules is onder vier hooftemas gegroepeer: selfbewustheid, -gelding -opleiding; -strategiese leierskap; bestuursmodules en 'n administratiewe module.

Opsommend kan gestel word dat die onderwyseres die konsep *bestuur* moet verstaan en bemeester. Deur hierdie program poog die DoE om die onderwyseres toe te rus om haar rol as bestuurder doeltreffend te vervul. Die vroue-bestuurder

moet dus 'n goeie spanbouer wees en pro-aktief en innoverend genoeg wees om nuwe wyses van doen te implementeer.

In 2007 het die voormalige Suid-Afrikaanse Departement van Onderwys 'n nuwe kwalifikasie vir voornemende skoolhoofde bekendgestel, naamlik die *ACE Leadership Programme* (Bush *et al.*, 2011:31). Die program sluit aan by 'n internasionale tendens om toekomstige skoolhoofde op te lei om hulle leierskapvermoë te verbeter (Van der Westhuizen & Van Vuuren, 2007: 431-433). Die ACE-program is gemik op die bemagtiging van alle skoolleiers – manlik en vroulik. Alhoewel die program nie net op vroue gemik is nie, sluit dit 'n groot aantal vroue in.

Vervolgens word die ACE-Leadership-program bespreek.

- ACE-Leadership-program

Die ACE-Leadership-program word deur universiteite aangebied deur middel van 'n gemeenskaplike raamwerk soos ooreengekom met die Nasionale Departement van Onderwys en die Nasionale Bestuur en Leierskapskomitee (NMLC) (Bush *et al.*, 2011:33). Die ACE skoolleierskapsprogram is 'n deeltydse program wat oor 2 jaar heen strek. Die program bestaan uit 3 komponente. Elk van die 3 komponente is elk in 'n aantal modules verdeel. Die program fokus op bevordering van kritieke leerbeginsels, die vasstelling van 'n ontwikkelingsassesserings-benaderings en die voortsetting van 'n transformasie-agenda (DvBO, 2008a:2,3).

Die program maak deel uit van 'n breër strategie om opvoedkundige standaarde te verbeter (Bush *et al.*, 2011:31). Dit wil alle skoolleiers, manlik en vroulik, bemagtig en sluit 'n groot aantal vroue in. Alle leiers moet in staat gestel word om skole doeltreffend te bestuur in 'n tyd waarin daar groot veranderinge, uitdagings en geleenthede voorkom. Die doel van die program is om gestruktureerde leergeleenthede te skep, waardeur onderwysleiers bemagtig en in staat gestel word om binne die visie van demokratiese transformasie te ontwikkel. Sodoende kan die onderwysgehalte en -sisteme binne Suid-Afrikaanse skole verbeter (DvBO, 2008a:1). Dit kan slegs gedoen word deur onderwysbestuurders se vaardighede, kennis en waardes te ontwikkel (DvBO, 2008a:1).

Volgens Bush *et al.* (2009, vii) is daar gemengde resultate oor die vraag of skole waarvan bestuurders deelgeneem het, verbeter het. As daar gekyk word na die matriekresultate, het sommige skole se uitslae verbeter maar die meerderheid het 'n afname daarin getoon. Die DvBO skryf die afname toe aan die bestuurders wat

gefokus het op hulle kursus en opdragte en nie op die bestuur van die skool nie. Vir 'n duidelike verband tussen die ACE-program en prestasie sal 'n langtermynstudie eerder ingestel moet word (Bush *et al.*, 2009:iii )

#### 2.5.2.2 Sintese

Ondanks die feit dat daar in beleid en opleidingsprogramme op nasionale en provinsiale vlak voorsiening gemaak is om onderwyseresse te bevorder bestaan geslagswanbalanse steeds in die onderwys. Vroue maak die grootste persentasie van die onderwyserkorps uit, maar beklee die minderheid poste in bestuursposisies. Opleidingsprogramme soos *Women in and into Management and Leadership Positions* moet opgegradeer en hersien word om onderwyseresse binne die onderwys te bemagtig en te ondersteun. Die DvBO het databasisse ingestel om die vordering van geslagsgelykheid te monitor, onder andere die EMIS-stelsel. Die stelsel se data moet hernu word en 'n opname moet weereens gemaak word met betrekking tot hoeveel onderwyseresse tans in bestuursposte is, om te bepaal of daar die afgelope 7 jaar aan die geslagsgelykheidsbeleid in die onderwys voldoen is.

### 2.5.3 Byeenkoms van die Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing (RGN)

#### 2.5.3.1 Algemeen

Die RGN (Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing) het in 2005 'n konferensie belê om die staat van navorsing rakende geslagsgelykheid in Suid-Afrika te ondersoek. Die konferensie is bygewoon deur 'n kombinasie vrouenavorsers binne en buite die regering. Die bevindinge van die navorsers wat die kongres bygewoon het, is deur die RGN in 'n dokument saamgestel, genaamd "Gender Equity in South Africa" (2005). Die doel van die konferensie was (Chrisholm & September, 2005:7) om:

- Geslagsaktiwisme te laat herleef;
- 'n Voorraadopname van tien jaar van geslagsgelykheid in die onderwys te maak en om spesiale aandag aan kwessies in landelike gebiede te skenk;
- Nuwe denke te verken en nuwe perspektiewe op geslagsgelykheid en die onderwys te ontwikkel;
- Vergelykende en plaaslike navorsing te bestudeer, en
- 'n Volhoubare strategie en implementeringsplan te ontwerp.

Chisholm en September (2005:1) het ná die konferensie tot die gevolgtrekking gekom dat Suid-Afrika aansienlike vordering sosiaal-; ekonomies-; polities- en onderwysgesproke met betrekking tot geslagsgelykheid gemaak het. Die gebruik van die Grondwet (1996), Handves van Menseregte (1996), ander wetgewing en kwotas as 'n meganisme om die inklusiwiteit van die geslag te verbeter weerspieël die verbintenis tot die toepassing van die geslagsgelykheids- en nie-seksisme-beleid in die regering.

In die bespreking rakende die stand van navorsing oor geslag en opvoeding het die konferensie die behoefte aan verskillende vorme van navorsing geïdentifiseer wat tot 'n reeks vrae gelei het. Van die kritieke vrae wat na vore gekom het, was wat geword het van al die areas wat deur die GETT-verslag aangeraak is. Deur watter probleme en kwessies word vrouebestuurders in die onderwys in die gesig gestaar? Wat is die patrone van gelykheid en relevansie in die onderwys met betrekking tot geslag? Hoe verstaan ons inisiatiewe met betrekking tot geslagsweerstand-verandering in skole? (Chisholm & September, 2005:9).

Die referate wat by die konferensie gelewer is, word in 3 hoofstukke in Gender Equity in South Africa uiteengesit, naamlik:

- Nuwe perspektiewe op geslagsgelykheid en die onderwys
- Kartering van geslagsongelykheid binne die onderwys in Suid-Afrika
- Regeringsaktiwisme en samelewingsmobilisering

Die hoofstukke deur Subrahmanian, Kenway en Odara-Hoppers plaas die Suid-Afrikaanse ontwikkeling en vordering binne internasionale konteks waarin daar besin word oor die stand van sake ten opsigte van geslagsgelykheid in die onderwys (Chisholm & September, 2005:10).

Die referate sal vervolgens kortliks bespreek word en die verband tussen geslag en bevorderingshindernisse word ook aangetoon.

#### 2.5.3.2 Nuwe perspektiewe op geslagsgelykheid en die onderwys

Die referaat van Subrahmanian (2005:27) fokus op die huidige geslagsgelykheidskwessies in die onderwys en teken 'n breë en algemene prentjie van die vraagstukke waardeur geslagregverdigheidsbenaderings en -ontwikkeling gekonfronteer word.

Subrahmanian (2005:28) wys daarop dat die toepassing van geslagsgelykheid vordering toon met betrekking tot die aanvaarding in ontwikkelings- en politieke besprekings.

Pandor het in 2005 'n toespraak by 'n seminar gelewer waarin sy die mening uitgespreek het dat die Departement van Onderwys bewus is van bevorderingshindernisse waardeur onderwyseresse in die gesig gestaar word (Pandor, 2005a). Volgens haar het die Onderwysdepartement en die regering daadwerklike stappe gedoen deur beleid, programme en wette te implementeer om onderwyseresse te bevorder. Hulle het die program *Women in and into Management and Leadership* in werking gestel om onderwyseresse te help om die hindernisse te oorkom. Geslagsgelykheid lei egter nog nie tot betekenisvolle verspreiding van hulpbronne en geleenthede nie, en ook nie tot die transformasie van werksomstandighede waaronder die vrou besluite moet neem nie.

Alhoewel vroue tans meer regte het, veral ten opsigte van gelykheid, is daar in werklikheid 'n fundamentele verwaarlosing van die basiese behoeftes van vroue met betrekking tot sosio-ekonomiese benadeling en die verantwoordelikhede wat hulle huishoudelik moet nakom (Subrahmanian 2005:30). Volgens die navorsing van Eckman (2004:10) ondervind vroue in bestuursposte aansienlik hoër vlakke van rolkonflik met betrekking tot sosiale verpligtinge, huishoudelike sake, en die vermoë om aan selfverwagtinge te voldoen. Onderwyseresse voel skuldig as hulle hulle buite die terrein van tuisteskepper ontwikkel (Chabalala, 2006:36). Getroude onderwyseresse is oorwerk en brand uit omdat hulle dit moeilik vind om die huis met haar professionele werk te balanseer (Khumalo, 2004:2, 65)

Kenway (2005:39) bied 'n narratiewe weergawe aan rakende feministiese geslagshervorming in die Australiese skole oor 'n aantal dekades heen. Sy is van mening dat Australiese skole waarskynlik een van die mees gevorderde geslagsgelykheidshervormingsbeleid en -praktyke in die wêreld gehad het (Kenway, 2005:39). Die sukses van geslagshervorming kon toegeskryf word aan nasionale, regerings- en onderwysbeleid, regstellende-aksieprogramme, navorsing en projekte wat geloods is wat op geslagshervorming gerig was, maar die proses het tot stilstand gekom weens die *old boys movement* (Kenway, 2005:46). Vordering is dus ook 'n omkeerbare proses; daarom moet daar voortdurend op alle vlakke aandag geskenk word aan geslagsgelykheidsvraagstukke.

Om oor geslag te praat beteken om te probeer verstaan hoe die samelewing jou gevorm het tot wat jy is, hoe jou gedrag, jou aspirasies en jou houding teenoor jouself sowel as teenoor die samelewing in die algemeen is. As jy oor geslag praat, praat jy terselfdertyd oor politiek en aksie, want die besef wat gepaard gaan met die selfbegrip, vereis dat jy dadelik teen geslagsdiskriminasie moet optree (Odora-Hoppers, 2005:55). Geslag is ook die begin van 'n proses om politiek, instellings en sisteme vir vroue te laat werk. Dit is 'n instrument om vroue mee te bemagtig. Geslagsopleiding moet deel van 'n visie van

ontwikkeling uitmaak wat geslagsongelykhede regstel en op 'n nuwe etiese basis vir voortgesette ontwikkeling voortbou (Odora-Hoppers, 2005:56). Wette, programme en beleid is ingestel in 'n poging om geslagsdiskriminasie teen vroue te voorkom. Nogtans word daar teen vroue op grond van hul geslag gediskrimineer (Chabalala, 2006: 14). Vroue word as ondergeskik aan mans beskou (Chabalala, 2006: 40).

Die uitdaging is om doelwitte te stel om die ongelykhede van die verlede uit te wis en die ontwikkeling van vroue te bevorder. Deur duidelik onderskeid te tref tussen mans en vroue sodat mans nie onregverdig voordeel daaruit trek nie (Odora-Hoppers, 2005:60), is die regering se doelbewuste strategie om voorheen benadeelde persone in 'n posisie te stel waarin hulle gelyke werkseleenthede gegun word (Motileng *et al.*, 2006:11). Alhoewel regstellende aksie ingestel is, word onderwyseresse met 'n hoër kwalifikasie as hul manlike eweknieë nie in bevorderingposte aangestel nie (Khumalo, 2004:51). Dit is nie duidelik waarom vroue, ten spyte van regstellende aksie in bestuursposte ondervteenwoordig is nie. Suid-Afrika het oënskynlik dus nog 'n lang pad om te loop voordat werklike geslagsgelykheid in die onderwys verwesenlik kan word (Martin 2009:8; Mogadime *et al.*, 2010:803).

Veral vroue praat met minagting van die sisteem met verwysing na gevestigde magstrukture. Vroue moet beseft dat hulle ook deel uitmaak van die sisteem en dat enige aksie of versuim wat hulle kies die hele sisteem raak. Met hierdie insig kan vroue bemagtig word om 'n positiewe bydrae te lewer en die sisteem tot hulle voordeel in te span (Odora-Hoppers, 2005:71). Hedendaagse onderwyseresse moet die ingesteldheid hê dat alle onderwyseresse wat bevordering najaag, die geleentheid aangebied moet word om dit te doen, in gelyke maat met hulle manlike kollegas (Klaas, 2008: 17)

### 2.5.3.3 Kartering van geslagsgelykheid

Die hoofstukke van Unterhalter en Mitchell voorsien twee verskillende benaderings om gelagongelykheid in die onderwysopset te benader. Unterhalter fokus op die perspektief van beleid en kwantitatiewe assessering van geslagsongelykheid. Die hoofstuk ondersoek vier verskillende benaderings tot die begrippe *geslag*, *gelykheid* en *onderwys* en hoedat verskillende maniere van meting en puntetoekenning die opvoedkundige suksessyfer van seuns en dogters beïnvloed (Chisholm & September, 2005:11-12).

Volgens Unterhalter is geslagsongelykheid 'n probleem in die Suid-Afrikaanse onderwys. Sy is van mening dat die antwoord op die probleem daarin geleë is dat bepaal moet word hoe geslagsgelykheid en onderwys gedefinieer word en hoe die inskakeling van

onderwyseresse in bestuursposte geëvalueer en gemeet moet word. Verskillende maatstawwe kan aangelê word om die gelagsongelykheid te meet (Unterhalter, 2005:77).

Die hulpbronmaatstaf dui aan dat daar in geringe mate geslagsongelykheid met die registrasie/inskrywing van meisies op Laerskoolvlak plaasvind waardeur dogters 'n gelyke of beter as gelyke geleentheid as seuns het om by skole ingeskryf te word (Unterhalter, 2005:83).

Die gestruktureerde metode toon dat onderwyseresse uitgesluit en teen gediskrimineer word en in sekere bestuursposte in die onderwys onderverteenvoerdig is (Unterhalter, 2005:85).

Onderwyseresse verteenwoordig 'n kleiner persentasie skoolhoofde omdat hulle saamgevoeg is op die laer range in die onderwys (Unterhalter, 2005:87). Die onderwyseresse se inkomste teenoor dié van mans in die onderwys is verhoudingsgewys laer as gevolg daarvan dat mans in die meerderheid die senior poste beklee (Unterhalter, 2005:87).

Klaas (2008:18-24) bevestig dat die hindernisse wat in die weg lê van onderwyseresse se vordering na hoër poste, die volgende is: die miskenning van onderwyseresse, die gebrek aan ondersteuningstelsels vir onderwyseresse, 'n swak selfbeeld, die feit dat onderwyseresse in die skadu van mansonderwysers leef en verskille in leierskapstegnieke tussen mans en vroue. Omdat onderwyseresse in bestuursposte so swak verteenwoordig is, word hulle prestasie nadelig beïnvloed omdat onderwyseresse volgens hulle kollegas nie uitgeknipt is om bestuursposte te beklee nie (Klaas 2008:18-24). Hierdie druk sluit in die gevoel van geïsoleerdheid, geslagstereotipering en diskriminasie van kollegas, wat dan lei tot hoër stresvlakke (Klaas, 2008:18)

Die referaat van Mitchell (2005:92) poog om die realiteite en uitwerking van MIV en Vigs op kwesbare dogters en jong vroue in die Suid van Afrika na vore te bring. Mitchell (2005:104) is van mening dat daar nooit geslagsgelykheid sal wees solank dogters aan seksuele aanranding, molestering en verkragting blootgestel is nie (Mitchell, 2005:104). In haar poging om die biologiese, sosiale, ekonomiese en opvoedkundige kwesbaarheid van dogters met Vigs te verstaan kom sy tot die besef dat daar nog 'n magdom navorsing gedoen moet word om dit ten volle te begryp (Mitchell, 2005:104).

#### 2.5.3.4 Regeringsaktiwisme en samelewingsmobilisering

Wolpe, Ramagoshi en Mannah se referate vestig die leser se aandag op die voordele wat bewerkstellig is en uitdagings wat steeds binne die regering en die grootste

onderwysersunie, SADOU, voorkom. Al drie referate gaan in op die onderliggende kulturele en ideologiese geloofstelsel; aan die een kant word die hindernisse van vroue in leierskapposities in die regering en vakbonde bespreek en aan die ander kant seksgebaseerde geweld gekoppel aan HIV-Vigs (Chisholm & September, 2005:13).

Ramagoshi (2005:133) gaan in op die intervensies wat die Departement van Onderwys bewerkstellig het om geslagsgelykheid in die onderwys te verwesenlik. Ramagoshi (2005:133) kom tot die gevolgtrekking dat die poging om geslagsgelykheid in die onderwys tot stand te bring, besig is om te stagneer en dat dit van kritieke belang is dat die regering verantwoordelikheid daarvoor moet aanvaar om vorige ongelykhede reg te stel. Diskriminasie op grond van ras en geslag is ongrondwetlik, en amptenare wat nie die mandaat wat deur die President aan hulle gegee is, uitvoer nie, moet aangekla word van nie-prestasie.

Ramagoshi (2005:141) maak duidelike aanbevelings aan die Minister van Onderwys ten opsigte van: die hersiening van die GETT-verslag, naamlik dat geslagseenhede in elke provinsie opgestel moet word; en mense met kennis van vraagstukke in sake geslagsgelykheid gewerf moet word om in hierdie eenhede te dien.

Mannah (2005:148) wys daarop dat die onderwysprofessie getalsgewys deur vroue oorheers word, maar dat hulle in leiers- en bestuursposities in skole, in die burokrasie en ook in nasionale en provinsiale onderwysdepartemente onderverteenvoerdig is.

Sy bespreek verskillende onderwysunies soos Cosatu, SADTU en Sadou. Die unies het 'n groot bydrae gelewer tot die bevordering van geslagsgelykheid. Cosatu het onderhandelinge van stapel gestuur wat progressiewe wetgewing en beleidmaking in belang van vroue meegebring het (Mannah, 2005:146). Sadtu het gelyke salarisse vir die vrou asook 'n zero-tolleransie-beleid rakende seksuele teistering beding. Alhoewel hulle al soveel vir geslagsgelykheid gedoen het, bestaan geslagsongelykhede nog steeds binne die unies.

Die unies word getalsgewys deur mans oorheers, en dit terwyl die unies veg vir geslagsgelykheid (2005:151). Slegs 2 uit 26 lede van Sadou se Nasionale algemene raad is vroue. Dit is 'n organisasie waarvan twee derdes van die lede 220 000 uit vroue bestaan. Onderwysunies neem nie hulle vroue en geslagsaangeleenthede in ag nie (Mannah, 2005:147,151). Die grootste uitdaging in die onderwysprofessie is egter nog geslagsgelykheid op bestuursvlak. Die weg vorentoe is dat die stereotipe opvattinge wat vroue-miskenning voorstaan, dringende aandag moet geniet (Mannah, 2005:153;

Ramagoshi, 2005:141 en Wolpe *et al.*, 2005:128). Verder moet bande gesmee word met vroue-organisasies om sodoende van mekaar te leer en mekaar te ondersteun.

#### 2.5.3.5 Sintese

Geslagsbevordering het gestagneer en verg nog baie aandag. Onderwyseresse word uit onderwysbestuurposisies uitgesluit en maak deel uit van die laer range in die onderwys. Alhoewel onderwyseresse tans meer regte het ten opsigte van geslagsgelykheid word sy ondervteenwoordig in die onderwysbestuur. Volgens die Departement van Onderwys is geslagsgelykheid hoog op hulle prioriteitslys en is daadwerklike stappe soos wetgewing, beleid en programme geïmplementeer om die onderwyseresse te bevorder. Die onderwyseresse se sosio-ekonomiese behoeftes word verwaarloos. Vroue in bestuursposte ondervind hoë vlakke van rolkonflik en worstel om hulle professionele werk met hul huistake te balanseer. Sommige onderwyseresse sal bestuursposte geheel en al vermy. Vir 'n demokratiese Suid-Afrika moet meer aandag geskenk word aan vroue se sosio-ekonomiese behoeftes.

Geslagsontwikkeling moet deel van 'n visie uitmaak en geslagsongelykhede van die verlede moet reggestel word. Alhoewel wette en beleid geïmplementeer is om onderwyseresse te bevorder word daar nog steeds weens hulle geslag teen hulle gediskrimineer. Onderwyseresse moet aangemoedig word om 'n positiewe bydrae te lewer tot die onderwysstelsel. Diskriminasie op grond van geslag is ongrondwetlik. Die GETT-verslag moet hersien word en geslagseenhede moet in elke provinsie opgestel word. Onderwyseresse moet bande smee met ander vroue-organisasies vir ondersteuning en raad oor geslagsongelykheid.

## 2.6 KONTEKSTUALISERING VAN BEVORDERINGSHINDERNISSE

Uit verskeie navorsingsbronne (Chabalala, 2006; De Witt, 2010; Eckman, 2004; Gerdes, 2006; Jones, 2006; Martin, 2011; Shanmugam *et al.*, 2006; Van Deventer, 1998; Van Deventer & Van der Westhuizen 2000;) kom dit duidelik na vore dat daar bevorderingshindernisse in die weg van die onderwyseresse wat vir haar probleme oplewer wanneer sy bevordering nastreef. Onderwyseresse ondervind meer hindernisse as hul manlike eweknieë wat in die weg staan daarvan om in leierskapposisies ernstig opgeneem te word (Martin, 2011:6). Uit bogenoemde navorsing blyk dit ook dat bevorderingshindernisse ingedeel kan word in intrinsieke en ekstrasieke bevorderingshindernisse. In hierdie navorsing word daar slegs gefokus op die ekstrasieke

hindernisse (Hoofstuk 3) maar ter wille van die kontekstualisering van bevorderingshindernisse word daar ook vervolgens kortliks na intrinsieke hindernisse verwys.

### **2.6.1 Intrinsieke bevorderingshindernisse**

Volgens De Witt (2010:545) word daar na intrinsieke hindernisse verwys as alles wat 'n invloed uitoefen op die vrou se innerlike weldstand en beskou word as die sogenaamde gebreke of tekortkominge by die vrou weens haar vrouwees – spesifieke eienskappe eie aan die vrou – of persoonlike hindernisse wat inherent deel van die wese van die onderwys uitmaak (Greyling, 2013:75; Van Deventer, 1998:11; Van Deventer & Van der Westhuizen, 2000:235). Dit is in die meeste gevalle sielkundig inherent en het te make met die persoon se psigologiese natuur wat aspekte behels soos persoonlikheid, waardesisteen en houding, sogenaamd vroulike beperkings (De Witt, 2010:545).

#### **2.6.1.1 Rolkonflik**

Rolkonflik ontstaan wanneer 'n vrou probeer om haar familie- en huisrolle met haar rol as beroepsvrou te balanseer (Eckman, 2004:4; Liff & Ward, 2001:31). Volgens die navorsing van Van Deventer (1998:157) beleef baie onderwyseresse uitbranding as gevolg van die werkslading in die onderwys en die werk as tuisteskepper. Vroue sukkel om die veelvoudige rolle as tuisteskepper, moeder, gesinsversorger en beroepsvrou met mekaar te balanseer (Mahitivanichcha & Rorrer; 2008:493). Chabalala (2006:48) meen dat wanneer die werkende vrou apart van die huis in 'n breër spektrum van ekonomiese diens, insluitend onderwys, voel baie vroue skuldig wanneer hulle hulle beroepsgewys ontwikkel en vrees hulle sukses of uitdagings. Daarom is dit 'n doelbewuste keuse om nie aansoek te doen vir leierskapposisies nie. Die gemeenskap het nog nie die punt bereik waar hulle aanvaar dat 'n vrou in haar werk en as tuisteskepper kan presteer nie. Tradisioneel word daar van vroue verwag om hulle mans te ondersteun en word die vrou se beroep as minder belangrik geag (Gerdes, 2006:9). Vroue is van mening dat hulle taak as tuisteskepper belangriker is as hul rol in die werksplek (Chabaya *et al.*, 2009:235).

#### **2.6.1.2 Stereotipe rolle**

Stereotipering vind plaas wanneer die samelewingsraamwerke en verwysingspersepsies huldig wat bevooroordeel en onbuigsaam is. Standpunt word ingeneem oor 'n individu of 'n sekere geslag en word aangewend om diskriminerende praktyke te regverdig (Schmidt & Møller, 2011:19; Van Deventer & Van der Westhuizen, 2000:236). Onderwyseresse wat in die onderwys bevorder word, volg 'n loopbaan van onderrig wat hoofsaaklik as 'n

vroulike rol beskou word. Bestuursposte word primêr gedefinieer as dat dit 'n taak deur mans gevul moet word. Die geslagstereotipering wat in die weg van hul loopbane staan, skep unieke hindernisse vir vroulike bestuurders (Johns, 2013; Neidhardt, 2009:13; Schmidt & Møller, 2011:46). Een van die grootste hindernisse in die konteks is die stereotipe houding dat vroue in leiersposisies se karaktereienskappe afwyk van die aanvaarde norm vir hoe 'n vrou se persoonlikheid moet wees (De Witt, 2010:546; Johns, 2013; Schmidt & Møller, 2011:48-51). Tradisioneel word die vrou bestempel as emosioneel, sagmoedig, geduldig, onderdanig, afhanklik en sensitief en moet sy nou karaktereienskappe toon wat in die algemeen van die man verwag, soos selfversekerd, mededingend, rasioneel, taak-georiënteerd volgens Schmidt en Møller (2011, :33:49) en Tiao (2006:37). Van Deventer (1998:178) het bevind dat onderwyseresse geensins ervaar dat hulle minder intellektueel as die man is nie.

#### 2.6.1.3 Samelewingstereotipering

Die vrou is nie van nature daartoe geneig om 'n leierskapsposisie na te streef nie, die samelewing se opvatting is dat die vrou se hoofsaak die versorging van haar gesin moet wees (Martin, 2009:14; Schmidt & Møller, 2011:3). Manlike eienskappe in keuses van leiers in die meeste erkende beroepe, insluitend die onderwysprofessie, word deur die samelewing verkies. Hierdie tendens aktiveer op sy beurt onderwyseresse om gedragstrategieë aan die manlike geslag aan te leer (De Witt, 2010:547). Dit is nie net mans wat vroue stereotipeer nie. Vroue kan ook hulle eie negatiewe stereotipe opvattinge rakende vroue hê. Van hierdie stereotipe opvattinge kan na vore kom in ons onderbewussyn wanneer iemand oorweeg word om aangestel te word in 'n hoërposisie-pos wat gekenmerk word deur heelwat stres. Dan word die vraag gestel of die vrou in die spesifieke pos net so doeltreffend sal optree soos 'n man in dieselfde posisie (Basset, 2009:9). Die man word beskou as die meer natuurlike leier, of hy doeltreffend optree of nie (Martin 2011, 5). Van der Westhuizen en Van Deventer (2000) het bevind dat onderwyseresse nie in staat is daartoe om te identifiseer met die opvatting dat die man oor natuurlike bestuursvaardighede beskik nie. Hulle verstaan nie waarom onderwyseresse weens hulle geslag nie bevorder word nie. Stereotipe rolle in die samelewing is 'n universele werklikheid en begrens onderwyseresse sodat hulle volle menslike potensiaal tot die klaskamer beperk word (Van Deventer, 1998:27).

#### 2.6.1.4 Psigologiese verwagtinge

Psigologiese verwagtinge is menings en verwagtinge met betrekking tot menslike gedrag (Deventer & Van der Westhuizen, 2000:236). Volgens Chabaya *et al.* (2009:235); Kruger

(2008:156); Martin (2011:5); Shakeshaft (2011:217); Shanmugam *et al.* (2006:3) en Van Deventer (1998:72) word die vrou se karaktereienskappe as swak vergeleke met dié van die man beskou. Die vrou moet opgelei of onderrig word, totdat sy die standaard van 'n man kan bereik. Volgens hulle is die swak karaktereienskappe van 'n vrou onder andere dat sy nie mededingend genoeg is nie; dat selfvertroue by haar ontbreek; dat sy emosioneel en; afhanklik is; dat sy haar onsekerhede erken; dat sy hulp vra; 'n swak selfbeeld vertoon; en onvoorspelbaar is. Dit is nie psigologiese verwagtinge wat 'n bevorderingshindernis vir die vrou is nie, maar die feit dat sy in so 'n posisie nie haarself durf wees nie (Van Deventer, 1998:80). As gevolg van die psigologiese verwagtinge bevraagteken vroue hulle eie bevoegdhede as onderwysbestuurders en sal sommige vroue huiwer om hulleself as goeie leiers te beskryf (Wrushen & Sherman, 2008:458).

#### 2.6.1.5 Motivering

Ondersteuning en motivering word steeds beskou as belangrike faktore tydens 'n besluit om tot die bestuur van die skool toe te tree (Shakeshaft, 2011:108). Intrinsieke motivering is volgens Van Deventer (1998:82) die persoonlike gerigtheid van 'n persoon om 'n taak of 'n uitdaging aan te pak. Vroue voel dat hulle nie aangemoedig word om vir bevordering aansoek te doen nie. Hulle meen dat 'n man in hoër profiel in die departement meer aandag trek en bevestiging (Toft, 2001:2). Volgens Van Deventer (1998:87) kan die lae motiveringsvlakke van onderwyseresse toegeskryf word aan: stres; rolkonflik; gemeenskapswaardes; die samelewing se houding teenoor werkende vroue; en hul vrees om hul vrou-wees prys te gee. Chabaya *et al.* (2009:235) is van mening dat vroue nie ondersteuning of motivering van hulle familie of in die werksplek ontvang dat hulle die vrymoedigheid kan hê om vir bevorderingsposte aansoek te doen nie. Onderwyseresse besef dat daar minder bevorderingsgeleenthede vir vroue is en is van mening dat die regering 'n groter rol moet speel ter bevordering en motivering van onderwyseresse in bevorderingsposte (Van Deventer & Van der Westhuizen, 2000:236).

#### 2.6.1.6 Vrees vir mislukking

Aangesien vroue hulle werk ernstig opneem, vind hulle dit dikwels moeilik om tussen mislukking in 'n taak en mislukking as individu te onderskei (De Witt, 2010:548; Martin, 2009:14). Versuim om bevorder te word, word beskou as 'n verleentheid en is vir die vrou vernederend (Toft, 2001:2). De Witt (2010:548) is van mening dat vroue sekere tipes mikpunte wat tot beroepsukses lei, onder bepaalde omstandighede doelbewus sal vermy. Onderwyseresse vrees om met manlike onderwysers mee te ding want hulle vrees dat

hulle in 'n tradisioneel manlike werksomgewing verwerp sal word (Van Deventer, 1998:97).

#### 2.6.1.7 Sintese

Wat duidelik uit die literatuur blyk, is dat die samelewing onderwyseresse as gevolg van hulle vroulike eienskappe manlike leiers verkies. Vroulike karaktereenskappe word as swak geprojekteer. As gevolg van die stereotipe opvatting rakende die onderwyseres sal die onderwyseres wat 'n bestuursposisie beklee, afwyk van die tradisioneel vroulike karaktereenskappe, en manlike karaktereenskappe vertoon. Die man word beskou as 'n natuurlike leier en vroue as die tuisteskeppers. Wanneer 'n onderwyseres haar onderskeie rolle as bestuurder en tuisteskepper met mekaar probeer balanseer, ontstaan rolkonflik. Onderwyseresse beleef uitputting deurdat hulle die werkslading by die skool en die bykomende las wat haar huisrol op haar lê, met mekaar probeer balanseer. Dus maak sommige onderwyseresse 'n doelbewuste keuse om nie aansoek te doen om bestuursposte nie. Vroue voel hulle word nie deur die familie, werksplek of regering ondersteun of gemotiveer om vir 'n bestuurspos aansoek te doen nie. Onderwyseresse sal doelbewus 'n bestuursposisie vermy omdat hulle mislukking vrees en nie met manlike onderwysers wil meeding nie.

## 2.7 SAMEVATTING

Dit blyk dat die onderwysprofessie getalsgewys deur onderwyseresse oorheers word, maar nie op bestuursvlak nie. Die speelveld in die onderwys is nie gelyk nie, en dit blyk dat die sogenaamde glasplafon, oftewel hindernisse, die onderwyseres uit bestuursposte hou. Hindernisse is nie uniek aan Suid-Afrika nie, en ons as land kan van ander lande se prestasies en tekortkominge ten opsigte van geslagsgelykheid leer.

Die regering en die Departement van Basiese Onderwys het deur middel van wetgewing, regstellende aksie, beleid en programme gepoog om die wanbalans ten opsigte van geslag op bestuursvlak reg te stel. Die wetgewing en beleid rakende geslagsgelykheid moet deur die Departement van Basiese Onderwys en skole toegepas word ten einde geslagsgelykheid te bevorder en onderwyseresse as bestuurders te bemagtig. Opleidingsprogramme moet opgegradeer en hersien word om onderwyseresse te bemagtig en te ondersteun. Talle navorsers wys daarop dat vordering gemaak is ten opsigte van geslagsgelykheid. Vordering is egter 'n proses wat voortdurende aandag op alle vlakke vereis. Die onderwyseres moet egter nie vir die stelsel wag om haar te bevorder nie – sy moet die stelsel ook vir haar in haar beroepshoedanigheid laat werk.

Deur bande te smee met ander vroue-organisasies kan vroue van mekaar leer en mekaar ondersteun.

## HOOFSTUK 3

# DIE AARD VAN EKSTRINSIEKE BEVORDERINGSHINDERNISSE BY DIE ONDERWYSERES IN DIE SKOOL

### 3.1 INLEIDING

Ten spyte van die stadige maar bestendige toename van onderwyseresse in bestuursposte is hulle in verhouding tot hulle manlike eweknieë onderverteenvoortwoordig. Dus wil dit lyk asof geslagdiskriminasie teenoor onderwyseresse in bestuursposte tans steeds voorkom, nieteenstaande die gelykheidsbeginsels soos vervat in die Handves van Menseregte in die Grondwet (1996) en ander diskriminasie-spesifieke wetgewing soos die Wet op Gelyke Indiensneming (Wet 55 van 98) en die Wet op Bevordering van Gelykheid en voorkoming van Onbillike diskriminasie (Wet 4 van 2000).

Die onderwys word tradisioneel beskou as 'n ideale professie vir 'n vrou. Dit is egter in die posisie as onderwyser en nie as onderwysbestuurder nie (Chabalala, 2006:16; Mestry & Schmidt, 2012:535). Gesien vanuit hierdie tradisionele oogpunt is dit dan ook so dat die man die mees senior bestuursposisies in die onderwys bekleed en die vrou bottelnek by middel-bestuur en funksionele onderrig.

Talle navorsers het al in die verlede ondersoek ingestel na die rede waarom die situasie van onderverteenvoortwoording van vroue in onderwysbestuursposte ontstaan het en aanvaar word (Chabalala, 2006; Coleman, 2007; Coombs, 2004; De Witt, 2010; Edgehouse, 2008; Mestry & Schmidt, 2012; Sanchez & Thornton, 2010; Shakeshaft, 2011). In die navorsing is bevind dat 'n onderwyseres sekere ekstrinsieke bevorderingshindernisse moet oorkom as sy in 'n bestuursposisie bevorder wil word. Daar word in die literatuur verwys na die "glasplafon" wat die vrou verhoort om die boonste sport van die bestuurshiërargie te bereik.

Vir die doel van hierdie hoofstuk sal ekstrinsieke bevorderingshindernisse wat die onderwyseres se loopbaan beïnvloed uit die literatuur onder die loep geneem word.

### 3.2 IDENTIFISERING VAN FAKTORE WAT AANLEIDING GEE TOT EKSTRINSIEKE BEVORDERINGSHINDERNISSE

Deur die geskiedenis heen is die vrou tot die huis beperk waar sy beskou word as moeder en tuisteskepper, en die man as die broodwinner en voorsiener (Ballenger, 2010:5;

Chabalala, 2006:48 & Schmidt & Møller, 2011:3). In die 21ste eeu is die siening besig om te verander en is daar al hoe meer vroue wat verder studeer en op hulle beroep fokus (Chabalala, 2006:48; Shakeshaft, 2011:217). Meer onderwyseresse word in onderwysbestuursposisies aangeste as in die verlede, maar hulle daar steeds onderverteenvoerdig weens hindernisse wat hulle daaruit hou. Die hindernisse beïnvloed die onderwyseresse se leierskapstyl en perk hulle vordering tot bestuursposisies in (Coleman, 2009:14; McGee, 2010:1; Shakeshaft, 2011:216).

Ten spyte van die beleidsinisiatiewe wat geïmplementeer is om klem te lê op geslagsbillikheid, word diskriminasie, vooroordeel en stereotipering nog steeds deur die onderwyseres in die skool ervaar en is daar nog weinig verklarings vir die feit dat onderwyseresse die minderheid bestuursposte beklee (Makura, 2009:3; Mestry & Schmidt, 2012:535). Die wanbalans tussen mans en vroue in bestuursposte kan toegeskryf word aan 'n verskeidenheid bevorderingshindernisse wat vroue uit bestuursposisies hou (De Witt, 2010:551).

Om die invloed van die ekstrasieke bevorderingshindernisse te kan bespreek moet die verskillende faktore wat 'n rol speel eers geïdentifiseer en geklassifiseer word.

Sedert die tagtigerjare is heelwat navorsing internasionaal gepubliseer oor die hindernisse vir onderwyseresse in onderwysbestuur (Edson, 1988; Fourie, 1997; Greyvenstein, 1989; King, 1981; Leonard & Papa-Lewis, 1987; Schmuck *et al.*, 1981; Shakeshaft, 1987; Shapiro, 1987; Stokes, 1984). Dit blyk uit die navorsing dat vroue dekades lank reeds die bevorderingshindernisse en onregverdigde uitsluiting vanuit bestuursposte ondervind.

Reeds in 1981 het King ondersoek ingestel na die hindernisse wat die werkende vrou moet hanteer. King (1981:176) kom tot die gevolgtrekking dat sekere hindernisse probleme in die weg van die vrou se loopbaan voorkom. Van die probleme wat na vore gekom het, is dat vroue 'n dubbele rol moet vervul, die houding van die eggenoot teenoor die vrou se werk, mans is verantwoordelik vir besluitneming, asook die besluite ten opsigte van vroue, vroue is nie beroepsgerig nie, daar is weinig rolmodelle vir dogters, vroue het mentors nodig, die invloed van die media, vroue het nie netwerke nie, vroue word nie in die praktyk ondersteun nie, en die huidige resultaat van vorige diskriminasie. Vroue word deur tradisionele sienswyses rakende mans en vroue se rolle in die samelewing, wat nie meer geld in 'n wêreld wat besig is om te verander nie (King, 1981:176). Genoemde aspekte is die ekstrasieke bevorderingshindernisse wat die oorsaak is van onderverteenvoerdiging van onderwyseresse in bestuursposte.

Enkele jare later staaf Jones en Montenegro (1983:20) dat hierdie bevorderingshindernisse wat by die vrou 'n rol speel, in die sosiale houding en institusionele sisteme en hulle strukture verteenwoordig is. 'n Aantal jare later het Shakeshaft (1987) en Greyvenstein (1989) hierdie bestuurshindernisse vir die onderwyseres in twee kategorieë, naamlik interne en eksterne hindernisse, ingedeel. Sedertdien het talle ander navorsers hierdie bevorderingshindernisse bevestig (Chabalala, 2006; Coleman, 2007; Edgehouse, 2008; Fourie, 2012; Glass, 2000; Greyvenstein, 2000; Hofmeyer & Mzobe, 2012; Martin, 2009; Mathipa & Tsoka, 2001; Mestry & Schimdt, 2012; Moorosi, 2007; Pirouznia, 2006; Rajuili, 2007; Sanchez & Thornton, 2010; Shakeshaft *et al.*, 2007; Van Deventer & Van der Westhuizen, 2000; Young & McLeod, 2001; Yona, 2001).

Vir die doel van hierdie navorsing sal daar op hierdie ekstrinsieke bevorderingshindernisse gefokus word. Volgens De Witt (2010:551) verwys ekstrinsieke hindernisse na die omgewingsveranderlikes wat 'n invloed op die loopbaanontwikkeling en bestuursvordering van die onderwyseres uitoefen.

Navorsers identifiseer die volgende ekstrinsieke bevorderingshindernisse by die onderwyseres:

- Netwerke (samerwerkingsgroepe) (Coombs, 2004:15; De Witt, 2010:555; Edgehouse, 2008:31; Fourie, 2012:117; Moreau, 2005:28; Shakeshaft *et al.*, 2007:111; Pirouznia, 2006:40);
- Mentorskap (Coombs, 2004:14; De Witt, 2010:554; Edgehouse, 2008:32; Sanchez & Thornton, 2010:8; Shakeshaft *et al.*, 2007:111; Pirouznia 2006:28);
- Filtertegnieke by aanstellings (Coombs, 2004:12; De Witt, 2010:552; Edgehouse, 2008:39; Fourie, 2012:116; Mogadime *et al.*, 2010:805; Moorosi, 2010; Moreau *et al.*, 2005:79; Neidhart & Carlin, 2003:5; Pirouznia 2006:36; Zulu, 2003:6);
- Organisasiekultuur (Coombs, 2004:13; Gaus 2011:178; Martin, 2009:15; Mestry & Schmidt, 2012:536; Mogadime *et al.*, 2010:805, Moreau *et al.*, 2005:75; Mtembu, 2007:118; Rajuili, 2007:25; Sanchez & Thornton, 2010:6; Shakeshaft, 2011:218)
- Beroepsprofiel (Coleman, 2009:17; Coombs, 2004:5; Kaparou & Bush, 2007:226; Pirouznia, 2006:28; Sanchez & Thornton, 2010:5; Shakeshaft, 2011:217).

Bogenoemde bevorderingshindernisse vir die onderwyseres sal in hierdie hoofstuk as raamwerk dien vir 'n diepgaande analise van die literatuur oor ekstrinsieke bevorderingshindernisse. Eerstens word netwerke as ekstrinsieke bevorderingshindernis bespreek.

### **3.3. NETWERKE AS EKSTRINSIEKE BEVORDERINGSHINDERNISSE BY DIE ONDERWYSERES**

Netwerke is 'n belangrike aspek vir bevordering (Liff & Ward, 2001:25; Stager *et al.*, 2006:8). Martin (2009:19) omskryf 'n netwerk as die samewerking tussen skoolhoofde of kollegas van verskillende skole of kringe om probleme, oplossings, sake en beste praktyke binne die skool te bespreek. Hierdie sterk netwerke in organisasies is voordelig vir verhoogde motivering en beter prestasie van personeel (Stallings, 2008:1). Die onderwyseresse het weinig toegang tot manlike netwerke; dit is dus 'n ekstrasieke hindernis vir onderwyseresse wat na bevordering hunker (Pirouznia, 2006:39; Shakeshaft *et al.*, 2007:112). Vroue wat nie deel uitmaak van 'n netwerk nie, voel dat hulle prestasie daaronder ly en dat dit enige toekomstige geleentheid vir bevordering beperk (Liff & Ward 2001:31; Washington, 2011:163).

Professionele organisasies soos *Women Vision Foundation* (WVF) wat fokus op die bevordering van vroue in organisasies het die behoefte aan vroue-netwerke raakgesien. Hulle voorsien professionele ontwikkeling aan vroue deur mentorskap en netwerke aan hulle beskikbaar te stel. Die WVF bring byvoorbeeld vroue in topbestuursposte in verbinding met vroue in middelbestuursposte van verskeie organisasies – vroue om idees uit te ruil en raad en leiding te gee (WVF, 2012).

Onderwyseresse wil suksesvolle beroepsvordering maak en as gevolg hiervan vind hulle maniere om hulle netwerke uit te brei. Die *Australian Technology Universities' Women's Executive Development Program* (ATN WEXDEV) het gedurende 2000-2002 'n omvangryke kruiskontinent-projek in Suid-Afrika geloods. Die doel was om 'n ondersteuningsnetwerk vir senior vroue in Suid-Afrikaanse Hoër Onderwys te stig (Chesterman, 2003:10).

Op 22 en 23 Maart 2012 het The Strategic Women in Leadership Conference by die Indaba Hotel in Fourways, Johannesburg, plaasgevind. Die konferensie was gehou vir alle bestuursvroue met die doel om hulle leiersseienskappe te ontwikkel en te koester en die vrou 'n geleentheid te gee waar sy haar netwerke en netwerkvaardighede kan opbou en uitbrei.

*Tomorrow People Organization* hou 'n Women's Leadership and Empowerment Conference. Dit is 'n internasionale konferensie wat in Bangkok 2013 sal plaasvind. Hierdie konferensie se doel is om forumbesprekings te hou oor die bemagtiging van vroue; meer netwerke te ontwikkel tussen akademië, navorsers, professionele,

administrateurs, opvoedkundige leiers, beleidmakers, verteenwoordigers van die industrie, gevorderde studente en enige belanghebbendes te ontwikkel; en om vroue te bemagtig en studies ten opsigte van geslag (“gender”-studies) te ontwikkel.

Vroue wat bevordering nastreef kan nie bekostig om nie te netwerk nie. Vir enige netwerk om in sy doel te slaag moet dit herbou en in stand gehou word. Alle partye in die netwerk moet gee en neem, aangesien dit gebou word op menslike verhoudings. Niemand stel belang daarin om deel uit te maak van ’n netwerk wat hulle niks bied nie. Netwerke moet gebou word op bemoedigende, opbouende ondersteuning (Janhans & Johansson, 2006:25).

Uit die voorafgaande kan afgelei word dat netwerke, as dit nie bestaan of beskikbaar is nie, ’n ekstrinsieke bevorderingshindernis vir die onderwyseres stel. Daar kan ook afgelei word dat ’n aantal aksies aan die gang is om netwerke vir vroue tot stand te bring.

Twee tipes netwerke is deur navorsers geïdentifiseer, naamlik formele en informele netwerke (De Witt, 2010: 555; Washington 2011:3).

### **3.3.1 Formele netwerke**

Formele netwerke, byvoorbeeld hoofvergaderings, finansiële vergaderings, beheerliggaamvergaderings word nog getalsgewys deur mans oorheers, maar is nie meer net tot hulle beperk nie. Meer vroue is teenwoordig op formele vergaderings as ’n dekade gelede (HRM Guide, 2002). Navorsing dui daarop dat dit veral die “vergadering na die vergadering” (informele netwerke) is wat die vrou van belangrike inligting uitsluit en ’n hindernis in die weg van haar vordering is (HRM Guide, 2002; Liff & Ward, 2001:28).

### **3.3.2 Informele Netwerke**

Informele netwerke kan beskou word as die groep kennisse, kollegas, familieledes, vriende, en ander kontakte wat ’n persoon persoonlik met verloop van tyd ontwikkel het en tot wie hulle hulle kan wend vir hulp met ’n verskeidenheid werksvraagstukke (Catalyst, 2006:6). Die inligting oor die verwante werksvraagstukke word dan op ’n nie-amptelike wyse bespreek (Coombs, 2004:15). Vroue, teenoor mans, het beperkte toegang tot hierdie informele netwerke (Ballenger, 2010:12; Glaser, s.a.; Johns, 2013; Stallings, 2008:1). Daar word dikwels aanvaar dat vrouebestuurders nie so bewus is van die belangrikheid van informele netwerke nie (Waldstrøm, 2001:1).

Informele netwerke vind meestal na-ure die “alleenlik mans”-lidmaatskapklubs soos rugbyklubs, gholfklubs, sokkerklubs of kulturele en sosiale organisasies plaas (Ballenger, 2010:12; EWCO, 2007; Linehan, 2001; Pirouznia, 2006:39). Hier sal dan informeel sake bespreek word waartoe die vrou nie direkte toegang het nie (Janhans & Johansson, 2006:25-26; Linehan, 2001; Pirouznia, 2006:40; Woods, 2010). Minder vroue as mans is in staat daartoe om na werk te ontmoet vir sosiale interaksies by ’n sportklub of organisasie omdat vroue die primêre versorgers is van kinders en bejaardes en ook die tuisteskeppers is (Woods, 2010). Vroue wat nie bogenoemde verpligtinge het nie, word as gevolg van stereotipering en vooroordele uit reeds bestaande mansnetwerke weggeweer (Janhans & Johansson 2006:26). Vroue het beperkte kennis oor hoe om nuwe netwerke te ontwikkel en tree nie in interaksie met kollegas in hoër poste as hare nie (Janhans & Johansson, 2006:25-26)

Professionele vroue vorm egter tans vroue-alliansies deur middel van aanlyn-netwerke en een-tot-een-netwerke, konferensies en seminare (Dolan, 2005; Pirouznia, 2006; Women Vision Foundation, 2012). Deur middel van die netwerke kan vroue daartoe in staat gestel word om inligting oor werksvakatures en bevorderingsgeleenthede deur ’n binnestander te bekom (Dolan, 2005). Hierdie “nuwe” netwerke is meer toeganklik vir die vrou in teenstelling met die tradisionele mansnetwerke wat in sportklubs en restaurante of op gholfbane plaasvind. Om te voorkom dat bevorderingsposte nie op die gholfbaan uitgedeel word nie, is dit belangrik dat die vroue rekenaargeletterd moet wees en die aanlynnetwerke moet gebruik om ingelig te raak oor bevorderingsposte (Fourie, 2012, 117). Dit is egter nuut gestigte netwerke en nog nie so goed ontwikkel soos mansnetwerke wat hulle met die besluitnemers in die organisasies in verbinding te stel nie (Wells, 2001:54). Daar is meer voordele aan die gevestigde mansnetwerke omdat die man nog steeds getalsgewys op senior bestuursvlak oorheers (Pirouznia, 2006:40). Die uitsluiting van vroue uit informele netwerke ondermyn hulle strewe na gelykheid en sukses binne die werksmag en weerhou hulle daarvan om na ’n leierskapsposisies te vorder.

Fourie (2012:117) onderskei tussen twee vorme van informele netwerke: oudstudente- of alumni-verenigings en werksverwante vriendskapvoorkeure.

- Oudstudente en Alumni-netwerke

Oudstudente-netwerke bestaan uit persone wat saam by dieselfde instellings studeer het of saam die korporatiewe leer geklim het (Jakobsh, 2004:77). Hierdie oudstudente-vriendskappe lei tot alumni-netwerke. Alumni is volgens die HAT (2005:44) ’n gegradueerde van ’n universiteit. Dus bestaan die alumni-netwerke en oudstudente-netwerke uit universiteitsvriende.

Mans word deur hierdie alumni-netwerke bevoordeel deur mondelinge aanbevelings wat uitloop op bevorderingsgeleenthede vir die man maar wat die vrou isoleer (Pirouznia, 2006:40). Hierdie informele netwerkstelsel voorsien die man van inligting en ondersteuning (Pirouznia, 2006:39). Deur oudstudente-netwerke en alumni-verenigings weet die man van vakante poste voordat dit nog amptelik geadverteer word. Die vrou word dus gelyke geleenthede tot inligting ontnem – so kry die man dan ook makliker en vinniger bevordering, 'n hoër status en 'n groter salaris as die vrou (Fourie, 1997:96; Jakobsh, 2004:2). Maak seker onderskrifte is deurgaans dieselfde

- Werksverwante vriendskap-voorkeure

Werksverwante vriendskappe word opgebou deur persone wat dieselfde belangstellings deel en aan dieselfde organisasies en klubs behoort. Lidmaatskap aan sulke informele netwerke is uiters waardevol want dit kommunikeer die waardes en die norme in die organisasie en dit help om mense te bevorder deur nuttige inligting deur middel van nie-amptelike kanale te verskaf (De Welde & Laursen, 2011:578). Werksverwante vriendskap kan ook beskryf word as beroepsvriendskap (buddy-buddy systems) en word meestal tussen mans aangetref (Pirouznia, 2006:39). Die mansnetwerke sal doelgerig verseker dat die ander man in sy netwerk aangestel of bevorder word (De Witt, 2010:555; Pirouznia, 2006:39).

Werksverwante vriendskap van vroue verskil van dié van mans in die sin dat mansnetwerke se hoofdoelwit nie altyd spesifiek op professionele ontwikkeling fokus nie maar eerder op die ondersteuning van mekaar deur loopbaanbeoordeling (De Witt, 2010:55). Vroue-netwerke is gerig op die vorming van oop, vrye funksionering wat professionele vroue met mekaar in verbinding wil bring om wedersydse kontak te versterk, rolmodelle aan jonger professionele vroue bekend te stel en oplossings te vind vir professionele vroue se probleme (De Witt, 2010:55).

Formele en informele netwerk-geleenthede strek meestal tot voordeel van die man en laat die vrou met weinig geleenthede om haar beroepsposisie deur professionele vriendskappe te verbeter.

Netwerke is 'n belangrike faktor in die loopbaanontwikkeling van die vrou. Dit bring haar in verbinding met ander mans en vroue, nuwe werksvakatures, geleenthede, idees en wenke; moedig haar aan; en bied ondersteuning aan haar (Janhans & Johansson, 2006:26).

### 3.3.3 Sintese

Mansnetwerke as ekstrinsieke bevorderingshindernisse binne die skool is uit die literatuur geïdentifiseer as dat:

- Onderwyseresse dit dikwels moeilik vind om by 'n netwerk in te skakel as gevolg van hulle vrou-wees;
- Dit vir die onderwyseres wat bevordering nastreef, belangrik is om deel uit te maak van 'n netwerk, want dit sal haar help om bevorder te word;
- Onderwysers wat deel uitmaak van die vriendskappe, oudstudente-netwerke of alumni-verenigings, bestuursigbaarheid verkry en -inligting bekom deur werksverwante assosiasies, waarvan die onderwyseres wat nie deel hiervan uitmaak nie, uitgesluit word;
- Uitsluiting van die onderwyseres van informele mansnetwerke die onderwyseres onsigbaar in die bestuursmilieu maak;
- Onderwyseres-prestasie, sukses en toekomstige geleenthede nadelig beïnvloed word deur die uitsluiting van informele netwerke;
- Informele netwerke geleenthede aan die onderwyseres voorsien om bestuursvaardighede en bestuurshoudings sowel as kontakte te bekom waarvan sy normaalweg uitgesluit is;
- Professionele ondernemings onderwysers ondersteun en netwerk-geleenthede aan hulle bied;
- Netwerke wat deur die onderwyseresse tot stand gebring is, nie altyd so goed soos die gevestigde mansnetwerke funksioneer nie;
- Onderwysers het nog steeds meer mag en beheer binne die skool as onderwyseresse.

In die empiriese navorsing in hoofstuk 4 sal vasgestel word in watter mate vroulike opvoeders netwerke nog steeds as 'n ekstrinsieke bevorderingshindernis binne skole ondervind.

### 3.4 MENTORSKAP AS EKSTRINSIEKE BEVORDERINGSHINDERNIS BY DIE ONDERWYSERES

'n Mentor kan gedefinieer word as 'n adviseur, afrigter, gids of vertroueling wat 'n werksverhouding het met 'n protégé. Die mentor is iemand wat 'n ander persoon lei en onderrig deur sy/haar kennis, professionele ondersteuning, inligting, wysheid, ondervinding, verwagtinge en raad te deel met die protégé sodat hy/sy binne die organisasie bevorder kan word (Malinoff & Barott, 2011:279; Moro, 2011:14). Die mentorproses kan in twee kategorieë ingedeel word (Jandeska & Kraimer, 2005:462; Moro, 2011:16; Shakeshaft *et al.*, 2007). Eerstens professionele ontwikkeling wat borgskappe, blootstelling en sigbaarheid, afrigting, beskerming en die verskaffing van uitdagende opdragte insluit. Tweedens bied mentors psigologiese mentorskap soos aanvaarding, bevestiging, berading, vriendskap en dien hulle as rolmodelle.

Mentorskap word gebou op die verhouding tussen die mentor en die protégé (Malinoff & Barott, 2011:280). Om die verhouding te verbeter moet die mentor sy energie en tyd aan die protégé bestee deur onder andere belangstelling te toon tydens informele kuiers oor koffie of middagete. Dit sal die protégé op sy/haar gemak en veilig laat voel by die mentor. Die mentor behoort die protégé se sterk- en swakpunte asook vaardighede te ken, en die protégé behoort aangemoedig te word om te ontwikkel (Malinoff & Barott, 2011:314, 315).

Die voordele wat voortspruit uit mentorskapverhoudings sluit in die opbou van selfvertroue, professionele en persoonlike-ontwikkelingsgeleenthede, verhoogde werkstevredenheid, beroepsbeplanning, positiewe leierwaarnemings, lojaliteit teenoor die organisasie wat verbeter en bevorderingshindernisse wat makliker oorkom word (Allen *et al.*, 2004:127; Høigaard & Mathisen, 2009:64; NZSS, 2002; Washington, 2011:1,10). Om 'n mentor te hê is van kritieke belang vir die sosialisering van vroue in die beroep (Shakeshaft *et al.*, 2007:112).

Die aantal mentorskapverhoudings binne organisasies het oor die afgelope paar jaar vermeerder, maar nie alle teikengroepe, byvoorbeeld vroue, word by die mentorproses ingesluit nie (Moro, 2011:16-17). Een van die grootste hindernisse waardeur vroue in die gesig gestaar word wanneer hulle die werksleer probeer klim, is beperkte toegang tot mentorskap en / of minder effektiewe mentorskap as hulle manlike eweknieë (Sperandio & Kagoda, 2010:24). As gevolg van die beperkte mentorskap-ervarings, ondervind vroue bevorderingshindernisse in die werksplek (Johns, 2013; Washington, 2011:11). Volgens Loughlin (2000:9) vorder personeel wat 'n mentorskapprogram deurloop het, vinniger, en word hulle meer gereeld bevorder. Vroue het op alle vlakke van hulle

loopbaanontwikkeling behoefte aan deurlopende mentorskap en loopbaanontwikkeling (Stager *et al.*, 2006:6). Vroue wil weet dat ander persone hulle ondersteun en vertrou in hul bekwaamheid het (Pirouznia, 2006:28).

Daar is verskille tussen manlike en vroulike mentors (Loughlin, 2000:9; Moro, 2011:16). Manlike mentors voorsien toegang tot die binnekringe van mag en invloed wat meer werksondersteuning bied, terwyl vroue-mentors meer psigososiale ondersteuning bied soos die identifisering en empatisering met die hindernisse wat vroue in hulle beroepsvordering ervaar. Die skoolhoof is gewoonlik die ideale mentor vir 'n onderwyseres maar is dikwels onbewus van die behoefte aan mentorskap (De Witt, 2010:554).

### **3.4.1 Kruisgeslag-mentorskap**

Manlike onderwysers is nie bereid om onderwyseresse te mentor nie weens die moontlikheid van jaloesie, agterdog teenoor ander kollegas en die heersende geslagsrolkonflik (De Witt, 2010:554). Die mans wat reeds bestuursposisies beklee, sal eerder die volgende generasie mans ontwikkel, aanmoedig en oplei (Ballenger, 2010:11; Shakeshaft *et al.*, 2007:111). Ongelukkig maak seksuele insinuasies dit ook moeilik vir mans sowel as vroue in 'n kruisgeslag-mentorverhouding (Loughlin, 2000:9; NZSS, 2002:9). Gevolglik het die vrees vir aantygings van seksuele teistering mans en vroue binne die werksplek tot versigtigheid gemaak ten opsigte van hul professionele verhoudings.

Onderwyseresse word nie net deur manlike mentors afgewys nie, maar ook deur vroue wat hulle in bestuursposisies bevind as gevolg van die koninginby-sindroom (Rajuli, 2007:29).

### **3.4.2 Koninginby-sindroom**

Vroue is ongelukkig oor hindernisse wat hulle verhoed om bestuursposisies te beklee, maar dit is dikwels vroue wat reeds in bestuursposte is wat vir ander vroue hindernisse in die weg lê (Janhans & Johansson, 2006:15). Die koninginby-sindroom vind plaas wanneer 'n vrou wat reeds 'n bestuursposisie beklee, ander vroue wat na soortgelyke posisies streef, van dieselfde vlak, status of werkklassifikasie uitsluit. Sy sal ander vroue kil behandel met die vrees dat sy haar magposisie met 'n ander vrou sal moet deel of haar status kan verloor (Branson, 2007:67). Omdat vroue in bestuursposte nie ander vroue in

bestuursposte wil toelaat nie, sal hulle nie hul gewig ingooi by die mentorproses nie (*Women in Higher Education*, 2012).

Mentorskap bied geleentehede tot groei van identiteit en selfkennis wat lei tot selfgeding, positiewe voorstelling van haarself, hoër beroepsverwagting en meer selfvertroue (NZSS, 2002:8). Hierdie eienskappe dra daartoe by dat hulle moontlik as rolmodelle sal optree.

### **3.4.3 Rolmodel**

'n Rolmodel is iemand met wie die protégé identifiseer, maar hy/sy het nie noodwendig kontak of interaksie met die persoon nie. Rolmodelle laat toe dat die individu haar selfkonsep reeds vroeg in haar lewe en loopbaan definieer en skep (Moro, 2011:14). Hulle is 'n voorbeeld van die standarde en patrone van hoe iets gedoen moet word of verander kan word (Shakeshaft *et al.*, 2007:111).

Volgens Liff en Ward (2001:26) en Stager *et al.* (2006:6) is daar 'n tekort aan vroulike rolmodelle wat vir ander vroue as voorbeeld kan dien ten opsigte van hoe om 'n balans te handhaaf tussen familie- en werksverpligtinge. As gevolg van die tekort aan vroulike rolmodelle het ander vroue te min rolmodelle vir hulle as voorbeelde kan dien wat hulle in staat stel om hulle eie toekoms in die bestuurshiërargie te kan visualiseer (De Welde & Laursen, 2011:584). Volgens De Welde en Laursen (2011:584) se navorsing benodig vroue 'n rolmodel wat 'n soortgelyke beeld as hulleself vertoon: 'n vrou wat 'n standvastige werk het, werksverantwoordelikhede met familieverantwoordelikhede balanseer, maar wat nogtans vriendelik en energiek bly.

Uit bogenoemde kan dus afgelei word dat vroue weinig psigologiese of professionele ondersteuning ontvang weens die feit dat hulle nie betrokke is by mentors nie en dus nie aanvaarding geniet nie. Vroue word nie gementor om te glo dat hulle bekwaam genoeg is om bestuursposisies te vul nie – hulle glo dat hulle nie met mans kan meeding nie (Rabe, 2006:21). Dit lei daartoe dat vroue oor hulle bekwaamheid twyfel en minder selfvertroue het. Die tekort aan rolmodelle en mentors laat 'n gaping wat vroue daarvan weerhou om die loopbaanleer aan te durf. Daarom is dit vir die paar vroue wat reeds in bevorderingsposte is, belangrik om aan die mentorproses deel te neem en navolgenswaardige rolmodelgedrag te weerspieël (Jandeska & Kraimer, 2005:462).

Pirouznia (2006:28) is van mening dat vroue 'n sterker ondersteuningstelsel onderling sal moet vestig. Jonger vroue het behoefte aan leiding van meer senior vroue wat as individue en professionele persone suksesvol is. Vroue wat sukses behaal, is 'n bewys van die moontlikheid om professionele met gesinsverantwoordelikhede te balanseer; die

moontlikheid om aan selfbeperkende gedrag te ontsnap en die houding in te neem wat inhou dat die individu glo: "Ek kan" (Rees *et al.*, 2005:215).

#### **3.4.4 Sintese**

- Mentorskap is belangrik vir die psigologiese en professionele ontwikkeling en bevordering van 'n onderwyseres;
- Onderwyseresse word van die mentorskapproses uitgesluit;
- Daar is min senior onderwyseresse wat as rolmodelle in bestuursposisies optree waarna protegées kan opsien omdat daar min onderwyseresse in bevorderingsposte dien;
- Onderwysers wil nie onderwyseresse mentor nie as gevolg van seksuele spanning wat dit teweegbring in 'n kruisgeslag-mentorverhouding;
- Onderwyseresse wat in bestuursposte dien, wil nie as mentor vir ander onderwyseresse optree nie;
- Onderwyseresse in bestuursposisies tree dikwels op as 'n bevorderingshindernis vir ander onderwyseresse deur hulle te wil uitsluit van dieselfde vlak, status en werkskwalifikasies;
- Onderwyseresse wat van die mentorproses uitgesluit word, het min selfvertroue en glo dat sy nie bekwaam genoeg is om 'n bestuurposisie te beklee nie;
- Manlike mentors beskou die onderwyseres as minder bevoeg, wat daartoe lei dat sy haar eers moet bewys voordat sy tot 'n mentorverhouding kan toetree;
- Die tekort aan rolmodelle en mentorskapverhoudings skep 'n gaping wat onderwyseresse daarvan weerhou om in hulle loopbane bevorder te word.

### **3.5 AANSTELLINGSPROSEDURE AS EKSTRINSIEKE BEVORDERINGSHINDERNIS BY DIE ONDERWYSERES**

Die onderwyseres is geposisioneer in middelbestuur eerder as senior bestuursposisies (Wolpe *et al.*, 1997:195; Zulu, 2003, 102). Soos ander eksterne bevorderingshindernisse vir die vrou, word daar ook by die aanstellingsprosedures teen haar gediskrimineer (Edgehouse, 2008:40; Johns, 2013; Moorosi, 2010:549; Pirouznia, 2006:35).

Die mate waarin aanstellingsprosedures as ekstrinsieke bevorderingshindernis binne skole as organisasies onderwyseresse se vordering na bestuursposisies beïnvloed, word

gekenmerk deur die volgende aanstellings-filtertegniese: aanstellingsbeleid en bevorderingskriteria, advertering van poste, werwingspraktyke, onderhoude, keuring, evaluering en die rol van die skoolbeheerliggaam.

### **3.5.1 Filtertegniese tydens aanstellings**

Filttertegniese is die subtiële diskriminasie wat plaasvind tydens aanstellings (Fourie, 2012:116). Vriendskap- en oudstudente-voorkeure en al die verskillende variasies van nepotisme kom na vore wanneer die onderwys blootgestel word aan filtertegniese (De Witt, 2010:552). Baie organisasies maak staat op informele netwerke eerder as merietegebaseerde prosesse ten einde die beste kandidaat te kies om 'n bevorderingspos te vul (Loughlin, 2000). Volgens Pirouznia (2006:552) is mense geneig om iemand soos hulleself aan te stel. Die meeste poste waar aanstellingsbevoegdheid tel, word deur mans beklee; daarom word vroue in die aanstellingsproses teen manlike eienskappe gemeet (Moorosi, 2010: 549). 'n Man sal dan 'n ander man aanstel wat oor dieselfde manlike eienskappe as hy beskik (Pirouznia, 2006:552). Dit beteken dat mans wat aanstellingsbevoegdheid het, onderwysers steeds bo onderwyseresse verkies wanneer daar besluite geneem word oor wie 'n bevorderingspos gaan vul (De Witt, 2010:552).

Volgens Moreau *et al.* (2005) voel onderwyseresse bekwaam en bevoeg genoeg om bestuursposte te vul en doen hulle aansoek om meer senior posisies. Van die onderwyseresse wat aansoek doen, word vir onderhoude genooi, maar kan nie die aanstelling verseker nie, as gevolg van filtertegniese tydens aanstellings. Tans is dit aanstellingsbeleid, bevorderingskriteria, advertensies, werwingspraktyke asook onderhoudsfilters wat dit vir die vrou moeilik maak om haar weg te baan na 'n senior posisie. Volgens Fourie (2012:117) en die New Zealand State Service (NZSS) (2002:3) kan filtertegniese tydens aanstelling voorkom word deur die mense wat by die aanstellingsproses betrokke is, meer geslags sensitief te maak.

#### **3.5.1.1 Aanstellingsbeleid en bevorderingskriteria**

Een van die doelwitte van Die Republiek van Suid-Afrika in 1994 was om 'n verenigde onderwysstelsel te ontwikkel (Witskrif, 1996). Ooreenkomstig hierdie doelwit en in teenstelling met vorige apartheidspraktyke sou alle skole geïntegreer word om 'n meer gelyke verteenwoordiging van geslag en ras te bewerkstellig (Mampane, 2008:1). Die ANC het 'n verskeidenheid beleid en wetgewing ingestel soos Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika (1996); Wet op Gelyke Indiensneming (Wet 55 van 1998; Nasionale Onderwysbeleid (Wet 27 van 1996); Die Suid Afrikaanse skolewet (Wet 84 van

1996); Die Wet op Indiënsneming van Opvoeders (76 van 1998); die Wet op Bevordering van Gelykheid en voorkoming van Onbillike diskriminasie (Wet 4 van 2000); die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet 66 van 1995) (Die wetgewing word bespreek in Hoofstuk 2, par. 4.1 onder Statutêre riglyne) om die geslaggelykheidsdoelwitte te bereik.

Artikels 6 – 9 van die Wysigingswet op Onderwyswette (24 van 2005) lê klem op die keuring en aanstelling van onderwysers in openbare skole. Artikel 7(1-2) staaf dat wanneer 'n opvoeder aangestel of bevorder word, dit gedoen moet word deur die beginsels van gelykheid, billikheid en die ander demokratiese waardes wat in die Grondwet (1996) vervat is, in ag te neem. Die aanstelling van 'n persoon of die vul van 'n pos moet die wanbalanse van die verlede regstel ten einde 'n breë verteenwoordiging te bereik. Die wetgewing was ingestel om die ANC se doelwit van geslags- en rasgelykheid binne skole te bewerkstellig. (Mampane, 2008:3).

In die Departementele omsendbrief nr. 25 van 2011 is daar ook spesifieke prosedures uiteengesit wat tydens die vulling van vakatures spesifiek vir skoolhoofde gevolg moet word (Departement van Basiese Onderwys, 2011a:1). Die prosedure kan as 'n aanstellingsbeleid geag word, omdat dit vereistes bevat wat deur alle skole nagekom moet word. In die beleid word bepaal dat 'n lys vakatures van skoolhoofposte aan die publiek beskikbaar gestel moet word. Dit is 'n oop vakaturelys en die vul van die spesifieke poste word gelei deur kernaspekte in die Gelyke Indiënsnemingsplan van die Departement van Basiese Onderwys. Dit bepaal onder andere dat onderwyseresse tydens die aanstellingsproses voorkeurbehandeling moet ontvang (Departement van Basiese Onderwys, 2011a:1). Ten spyte van die wetgewing en beleid het baie min tot nog toe verander (Mampane, 2008:3). Informele onderhoude wat deur die navorser Dehaloo (2008:3) gedoen is, het aan die lig gebring dat baie opvoeders die aanstellingswetgewing en -beleid van onderwysbestuurders as inherent gebrekkig vind. Daar is algemeen aanvaar dat die rede vir die gebrek aan transformasie in onderwysbestuurposte die onwilligheid van die beheerliggaam is om te voldoen aan die beleid en wetgewing van billikheid, regstelling en verteenwoordiging met betrekking tot die aanstellingsproses. Dit moet nie beskou word as die enigste rede nie (Mampane, 2008:5). Mampane (2008:196) het bevind dat mense wetgewing en beleid ooreenkomstig hul eie unieke kulturele opvoeding, geskiedenis en kontekste interpreteer en volgens die interpretasie van die wetgewing en beleid, onderwysers aanstel. Suid-Afrikaanse beheerliggame bestaan uit lede wat nie altyd oor die nodige kennis van onderwyswetgewing beskik nie en kan hulle dit dus nie effektief implementeer nie (Mampane, 2008:58)

In die lig van bostaande bespreking en die statistiek soos in Hoofstuk 1 (Tabel 1.1) gerapporteer, asook *The Employment Status of Educators* (Arendse, 2007:1) soos

bespreek in Hoofstuk 1 se Probleemstelling en –motivering (par. 1.3), kan afgelei word dat die wetlike, juridiese riglyne en aanstellingsbeleid nie diskriminerend is nie, maar diskriminerend of selektief binne skole toegepas word. Die probleem is dus die selektiewe en selfs diskriminerende en foutiewe implementering van bestaande prosedures en beleid.

Volgens die jongste jaarverslag van die Departement van Basiese Onderwys (2010-2011b) het die situasie nie merkbaar verander nie. Op bestuursvlak is daar 44 mans - teenoor 26 vrouebestuurders en volgens die bevorderingsprofiel vir die periode 1 April 2010 tot 31 Maart 2011 is 4 mans bevorder teenoor slegs 1 vrou. Vir dieselfde periode is daar 3 mans gewerf vir bestuursposte en geen vroue nie. Volgens die inligting wat vir opleiding van April 2007 tot Maart 2008 voorsien is, het 53 mans opleiding op senior bestuursvlak ontvang, teenoor 27 vroue (DoBE, 2008b:187-190). Dit blyk dus duidelik dat daar nog 'n diskrepansie bestaan ten opsigte van geslagsverteenvoording op senior bestuursvlak binne Suid-Afrikaanse skole. Moreau *et al.* (2005:56) het gerapporteer dat daar geen skole was wat 'n beleid geïmplementeer het om die getal onderwyseresse in bestuursposte te verhoog nie. Na bestudering van die statistiek kan die gevolgtrekking gemaak word dat daar weinig of geensins beleid toegepas word om die aantal mans en vroue in bestuursposte te vermeerder nie.

Om geslagstransformasie binne die bestuur van skole te laat plaasvind moet meer onderwyseresse in bestuursposisies aangestel word (Sanchez & Thornton, 2010:3) Dit kan slegs bewerkstellig word deur begrip vir en bewustheid van geslagsvraagstukke binne skole te skep. Beheerliggame moet regdeur die jaar op kursusse gestuur word wat hulle sal help om die aanstellingsbeleid en wetgewing korrek te interpreteer en te verstaan. Onderwyseresse het nie gelyke geleenthede nie en daar word seksueel teen vroue gediskrimineer rakende, werwing, aanstelling, keuring en bevordering (Sanchez & Thornton, 2010:3).

Die implementering van niediskriminerende beleid is van toepassing op alle opvoedkundige instansies en sluit ook in die wyse waarop poste geadverteer word.

### 3.5.1.2 Avertering van poste

Alle vakante poste vir onderwysers moet in 'n koerant, tydskrif of omsendbrief geadverteer word. Die aansoek om die pos moet vir alle moontlike kandidate wat kwalifiseer of belang stel, toeganklik wees. Daar moet duidelik gestel word dat die staat 'n regstellende-aksiewerkgewer is en dat die aansoek op grond van die bepalings in die Grondwet (1996) sal geskied wat staaf dat daar teen niemand op grond van geslag, ras of kultuur

gediskrimineer sal word nie (*The Education Labour Relations Council, 2003:76*). Dit kan as geslagdiskriminering beskou word as daar in 'n advertensie vereis word dat 'n persoon van 'n sekere geslag is of wat getroud is nie vir die pos in ag geneem sal word nie (*Mansfield et al., 2011:814*). Daar word dus aanbeveel dat die advertensie so bewoord moet word dat albei geslagte aangemoedig word om aansoek te doen vir die pos, en dat dit in tydskrifte, koerante en omsendbriewe geadverteer word wat deur beide geslagte gelees word (*Mansfield et al., 2011:814*)

### 3.5.1.3 Werwing

Aansluitend by bogenoemde is werwingspraktyke. Werwing is die proses waardeur moontlike kandidate van binne en buite die organisasie geïdentifiseer en geëvalueer word vir toekomstige indiensneming (*Berenthal, s.a:1; Kumar & Garg, 2010:328*). 'n Skool wil die beste personeel werf wat suksesvol en positief sal bydra tot die toekomstige ontwikkeling van die skool (*Isle of Wright, 2007:6*).

Werwing en keuring van kandidate moet gedoen word op die basis van ondervinding, kwalifikasie, kennis en talent, terwyl geslag nie 'n faktor moet wees nie (*Daniels & Mac Donald: 2005:121*). Die persone wat by die werwingsproses betrokke is, moet bewus wees van die Wet op Gelyke Indiensneming wat stipuleer dat dit onwettig is om as gevolg van geslag teen iemand te diskrimineer.

Alhoewel die Education and Labour Relations Council (*2003:76*) bepaal dat poste nasionaal en provinsiaal geadverteer moet word, is daar nog baie skole wat kandidate mondeling vir 'n pos werf (*Klaas, 2008:199*). Senior mansbestuurders, wat ook die meerderheid bestuursposte beklee, sal die persone "na aan hulle eie beeld" werf (*Broughton & Miller, 2009; Klaas, 2008:19*). Onderwysers is gevolglik deur middel van netwerke reeds voor onderwyseresse ingelig oor beskikbare bestuursposte (*Fourie, 2012:117*). Die aansoeke wat die skool na die werwingsproses ontvang, sal geskei word deur na geslag op te let, wat meebring dat byna geen onderwyseresse vir die bestuurspos in aanmerking sal kom nie.

Vroue wat wel vir bestuursposisies gewerf word, moet in die algemeen hoër as haar manlike kollegas gekwalifiseer wees om vir die pos oorweeg te word (*Broughton & Miller, 2009*). Aanstellingskomitees verkies mans bo vroue vir bestuursposisies en dien so as filters om vroue uit bestuursposisies te hou (*Pirouznia, 2006:35*). So het die skoolbeheerliggaam van Nokweja Skool byvoorbeeld 'n vrouekandidaat aangewys as hul eerste keuse maar tog benadruk dat hulle eerder 'n man as skoolhoof sou wou hê

(Cronje, 2007). Bevoegdheid moet dus primêr by aanstellings 'n rol speel, en nie geslag nie.

Informele werwingsprosedures soos sosiale netwerke en werknemerverwysings wat deur sommige skole gevolg word, kan ook diskriminerend teen die onderwyseres wees. Hierdie werwingsproses is goedkoper en vinniger, maar kan lei tot vooroordeel omdat die werwers die vereiste vir die pos ooreenkomstig die huidige bekleër van die pos se geslag bepaal (NZSS, 2002:4). Hierdie proses plaas dus 'n beperking op die aantal vrouekandidate wat geag word 'n "mans"-posisie te wees (NZSS, 2002:4). Vir werwing om regverdig te wees moet dit oop, kompetierend en op meriete gebaseer wees (Karitane, 2007:1). Bewyse toon dat die gehalte van leierskap en bestuur 'n belangrike beplande faktor ter verbetering van die standarde van prestasie en die algehele doeltreffendheid van 'n skool is (Kirklees Council, 2012:2).

Skole moet 'n werwingsbeleid neerlê en strategieë opstel wat op regverdigheid gebaseer is en die skep van gelyke geleenthede gebaseer is. Adjunkhoofde- en hoofdeposte moet nasionaal in 'n gedrukte publikasie versprei word (Hoof van Menslike Hulpbronne, 2007:6). Bevoegde onderwyseresse moet aktief deur skoolhoofde, departementshoofde en beheerliggame gewerf word om aansoek te doen om bevorderingsposte (Klaas, 2008:28).

#### 3.5.1.4 Onderhoude, keuring en evaluering

Vir talle onderwyseresse wat om bestuursposte aansoek doen, is die onderhoudspaneel die grootste hindernis ter bereiking van die posisie (Moreau *et al.*, 2005:82). Leierskap word nog steeds deur lede van die onderhoudspaneel beskou as 'n manlike eienskap; dus word onderwyseresse wat om 'n bestuurpos aansoek doen, deur die geslagsbevooroordeeldheid benadeel (Dehaloo, 2008:16; Moorosi, 2010:553). Die prosedures soos werwing, keuring en onderhoude wat getalsgewys deur mans oorheers word, kan verhoed dat 'n vrou na 'n bestuursposisie vorder (Greyvenstein, 2000:104; Pirouznia, 2006:11).

Vrae tydens 'n onderhoud wat handel oor haar huwelikstatus, ouderdom van kinders, toekomstige planne vir 'n swangerskap, voorsiening vir kindersorg is vrae wat onwettig is omdat dit geslagdiskriminerend teen vroue is wat nie betrekking het op die werk nie (Barrick *et al.*, 2010:355; Hamilton, 2010:441; Plunkett *et al.*, 2011:337). Die vrae is diskriminerend en in stryd met die vrou se regte (Barrick *et al.*, 2010:355).

Ten spyte van wetgewing wat die werkplasing-ouderhoudvoerder verhoed om openlike geslagdiskriminasie te toon en vrae te stel wat diskriminerend is, kan onderhoudvoerders

nog steeds manlike kandidate verkies (Anon, 2013). Die werkgewer kan bekommerd wees dat die vrou dalk in die naby toekoms met 'n gesin wil begin en op kraamverlof sal wil gaan, wat sal meebring dat hy iemand sal moet oplei en betaal om haar pos tydelik te vul (Craine, 2010).

Die Departement van Basiese Onderwys maak voorsiening vir Departementele amptenare en vakbondverteenvoerders om tydens 'n onderhoud teenwoordig te kan wees om te verseker dat billike praktyke tydens die onderhoud beoefen word deurdat hulle dit monitor (Fourie, 2012:117). Voorbeelde van regverdige praktyke tydens onderhoude is dat dieselfde vrae aan alle kandidate op die kortlys gestel moet word om te verseker dat daar teen niemand binne die parameters van vooraf bepaalde kriteria gediskrimineer word nie en die onderhoudvoerders vrae moet stel wat binne die parameters van die regerende onderwysstelsel se wette val (Sauer soos aangehaal deur Fourie, 2012:117).

Die volgende riglyne kan aan onderwyseresse gegee word wanneer hulle hulle vir 'n onderhoud voorberei (SaberHacer, 2009:1; Topaz, 2006:9)

- Voordat jy vir die onderhoud gaan, dink na oor jou loopbaandoelwitte; sterk- en swakpunte; en persoonlike en familiedoelwitte;
- Wees betyds, indien moontlik vyftien minute vroeër. Dit gee jou tyd om te ontspan en 'n aansoek in te vul, indien nodig;
- Oefen 'n onderhoud by die huis;
- Maak oogkontak, glimlag en lewer 'n positiewe bydrae;
- As jy werksondervinding het, praat oor wat jy geleer het en hoe jou vaardighede en vermoëns by die werk waarvoor jy aansoek gedoen het, pas.

Onderwyseresse is grootliks 'n onontginde bron van skoolleiers wat bestuursposte kan vul (Dehaloo, 2008:17).

### **3.5.2 Die rol van die skoolbeheerliggaam**

Die beheerliggaam is die skool se grootste groep belanghebbendes wat diskriminerende houdings aanneem teenoor onderwyseresse in bestuursposte (Coleman, 2009:15). In die navorsing van Coleman (2005) is bevind dat die beheerliggaam meestal uit mans saamgestel is wat bestuursposte wil vul deur iemand na hulle eie manlike beeld aan te stel (Coleman, 2009:15).

In die Suid Afrikaanse Skolewet van 1996 artikel 16 word al die bepalings en voorwaardes vir die beheer en professionele bestuur van 'n openbare skool uiteengesit. Daar word versoek dat elke skool 'n beheerliggaam moet aanstel. Die beheerliggaam bestaan uit individuele lede van die gemeenskap wat vir die bestuur van die skool aanvaar (Coleman, 2009:15). Een van die take wat deur die Suid Afrikaanse Skolewet vir die beheerliggaam uiteengesit is, is die aanbeveling van onderwysers aan die Hoof van die Onderwysdepartement vir die aanstel en bevordering van onderwyseresse. Die aanbeveling moet gemaak word op gronde van die Wet op Indiensneming van Opvoeders (76 van 1998) en die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet 66 van 1995). Die Wet op Indiensneming van Opvoeders (76 van 1998) artikel 7(1)(a-b) (soos na verwys in par. 2.4.1.5) maak voorsiening daarvoor dat daar met die aanstel van onderwysers of die vul van 'n onderwyspos gelet moet word op die bekwaamheid van die kandidaat en die behoefte om wanbalanse van die verlede reg te stel soos ook vervat in die Suid-Afrikaanse Grondwet en die Suid-Afrikaanse skolewet ten einde 'n breë verteenwoordiging te bewerkstellig.

Die staat het die aanstellingsproses met betrekking tot onderwyseresse aan skole se beheerliggame, wat uit lede van die gemeenskap en skool bestaan, oorgelaat. Beheerliggame in Suid-Afrika beskik nie oor die nodige kennis of bevoegdheid met betrekking tot onderwyswetgewing, beleid, onderwysbestuur of die onderwyssisteem nie; dus implementeer hulle die wetgewing en beleid ooreenkomstig hulle eie kulturele en geskiedkundige agtergrond (Mampane, 2008:58,196)

In die navorsing van Mampane (2008:14) het een van die respondente uitgewys dat alhoewel die wetgewing en die beleid rakende regstellende aksie vroue bevoordeel om eerste vir 'n bestuurspos oorweeg te word stel hulle as beheerliggaam geensins onderwyseresse in bestuursposte aan nie, omdat hulle die stereotipe opvatting huldig dat vroue die kinders moet grootmaak en mans die "taai" poste moet beklee.

Skoolbeheerliggame hou die sleutel tot bevordering van die individu wat berus op billike en openlike mededinging (Wolpe *et al.*, 1997:208). Om te verseker dat daar gelyke geleenthede vir die vrou bestaan, moet skoolbeheerliggame werwingstrategieë tot stand bring wat sal verseker dat die vrou vir bevorderingsposisies in ag geneem word.

Alhoewel die skoolbeheerliggaam prosesse volg wat deur wetgewing vasgelê is, is Dehaloo (2008:5) van mening dat die hele werwings- en aanstellingsisteem van onderwysbestuurders hersien en herontwerp moet word.

### 3.5.3 Sintese

Uit bostaande literaturoorsig blyk dit dat aanstellingsprosedures ekstrinsieke bevorderingshindernisse vir die onderwyseres inhou. Hierdie ekstrinsieke hindernisse sluit in:

- Filters binne die skoolsituasie, soos die werwingsproses en aanstellingskomitees, wat vir die onderwyseres met betrekking tot bevorderingskriteria dubbele standaarde aanlê teenoor die onderwyser;
- Informele werwingsprosedures wat kandidate werf op grond van stereotipe sienings aangaande mansonderwysers en onderwyseresse se rolle in plaas daarvan dat meriete en diversiteit as kriteria aangewend word;
- Onderwysers word van beskikbare bevorderingsposte in kennis gestel nog voordat die inligting die onderwyseresse bereik;
- Onderwyseresse moet hoër gekwalifiseer wees as haar manlike eweknieë om vir 'n bestuursposisie in aanmerking te kom;
- Onderhoudpanele wat nie geslagsgebalanseerd is nie en nie gestandaardiseerde vrae aan beide geslagte stel nie;
- Skoolbestuursliggame wat getalsgewys deur mans oorheers is en nog nie strategieë gereed gekry het ter bevordering van die onderwyseres nie;

## 3.6 ORGANISASIEKULTUUR AS EKSTRINSIEKE BEVORDERINGSHINDERNIS BY DIE ONDERWYSERES

Organisasiekultuur is die onsigbare krag binne 'n organisasie wat mense in staat stel om dinge op 'n bepaalde tydstip op 'n vasgestelde manier te doen (Basson *et al.*, 2009:625). Organisasiekultuur en organisasieklimaat het heelwat met mekaar gemeen en daarom is dit belangrik om onderskeid tussen die twee terme te tref.

Organisasieklimaat verwys na die “spangees” of die wyse waarop dinge plaasvind of binne 'n skool gedoen word – die sosiale interaksie tussen onderwysers en onderwysers, tussen onderwysers en leerders en tussen leerders en leerders. Dit is die opvatting van hoe lede van die organisasie die gehalte van hulle werksomstandighede beleef (Janson & Xaba, 2010:138).

Organisasiekultuur is die oortuigings wat topbestuur in 'n organisasie met mekaar deel oor hoe hulle werknemers en hulle self moet bestuur (De Witt, 2010:553). Organisasiekultuur

het 'n beduidende invloed op die werkbevrediging van die opvoeder (De Witt, 2010:553).. Onderwyseresse in bestuursposisies word binne die organisasiestruktuur beskou as buitelanders wat die pos beklee as gevolg van spesiale vergunning (De Witt, 2010:553). Sy word eenkant toe geskuif waar sy baie min sê het en waar sy slegs beskou word as verteenwoordiger van haar geslag (Greyling, 2013:87). Organisasiekultuur as ekstrasieke bevorderingshindernis by die onderwyseres sluit die volgende aspekte in, naamlik die boodskap van die organisasiekultuur, die werksvoorwaardes en -omstandighede (Kamstra, 2005: 13).

### **3.6.1 Organisasiekultuur-boodskap**

Die organisasiekultuur bepaal die norme en verwagtinge ten opsigte van gedrag en optrede van individue binne 'n skool of organisasie en bestaan uit ontasbare en tasbare aspekte. Ontasbare aspekte sluit onder andere in: norme, waardes, sosiale, interpersoonlike verhoudings, visie en missie, terwyl tasbare aspekte onder andere insluit: gedrag, tradisies dissipline, reëls en regulasies. (Ewart, 2010:10; Jason & Xaba, 2010:128-129; Van der Westhuizen *et al.*, 2005:93; Van der Westhuizen *et al.*, 2008:210). Hierdie tasbare en ontasbare aspekte beïnvloed mekaar wat dan die organisasiekultuur van die skool uitmaak (Van der Westhuizen *et al.*, 2005:93). Die kultuur van die skool stel dus die grense van gedrag terwyl klimaat direk die gedrag binne die organisasie beïnvloed (Mentz, 2010:150).

Organisasiekultuur het 'n direkte invloed op die leierskap en bestuur van die skool en omgekeerd. Die bestuurders van die skool skep die waardes en norme van die organisasiekultuur maar namate die organisasie ontwikkel, beïnvloed en vorm die ontwikkelde organisasiekultuur die optredes van die bestuurders binne die skool (Janson & Xaba, 2010:136).

Binne die Suid-Afrikaanse skoolverband is bestuursposisies dekades lank reeds getalsgewys deur die man oorheers, selfs al is onderwyseresse goed gekwalifiseer en ervare (Chabalala, 2006; Mestry & Schmidt, 2012:536; Moorosi, 2010). Dit het gelei tot 'n organisasiekultuur waarin uitdrukking gegee word aan die versweë opvatting dat die kultuur deur die man vir die man ontwikkel is. Die manlike waardes ondersteun 'n organisasiekultuur wat 'n werksomgewing skep waarbinne mans se karaktereienskappe die norm is en hulle beskou word as dat hulle beter leiers as vroue is (Athanssoula-Reppa & Koutouzis, 2002:9; Aycan, 2004:458; Gaus, 2011:178; Hofmeyr & Mzobe, 2012:1279; Jones & Palmer, 2011:190; Mestry & Schmidt, 2012:536; Thiao, 2009:46).

'n Organisasiekultuur bepaal die houding van besluitnemers teenoor onderwyseresse in bestuursposisies. Dit behels dat as 'n organisasiekultuur getalsgewys deur mans oorheers word, dit 'n hindernis sal wees in die weg van die onderwyseres se vordering en sukses (Anon, 2013; Aycan, 2004:458; Moorosi-Mokolatsie, 2006:1). Die "manlike organisasiekultuur", wat voortspruit uit manlike oorheersing, laat die persepsie posvat dat leierskap by die man ingebore is; gevolglik dink talle onderwyseresse dat hulle nie vir senior posisies geskik is nie (Kaparou & Bush, 2007:228).

#### 3.6.1.1 Marginalisering, onsigbaarheid en minderwaardigheid

In die praktyk sal die onderwyseresse wat wel bevorder word, se voortbestaan en prestasie minimaal wees omdat hulle verdere bevorderingshindernisse ondervind as gevolg van marginalisering en tokenisme (Coombs, 2004:13). Hulle word beskou as verteenwoordigers van hulle geslagsgroep en nie as individue of as deel van die bestuurspan nie (De Witt, 2010:553; Greyvenstein, 2000:32). In die tokenisme-bestuurposisies word van vroue verwag om na ander as versorger om te sien, terwyl die man die leiers neem (Giscombe, 2007:391). Die onderwyseres sal in 'n portefeulje geplaas word wat nie belangrik is nie en/of waar sy onsigbaar is (De Witt, 2010:553). Marginalisering en tokenisme laat die vrou geïsoleer en alleen voel, wat bykomende stres op haar plaas. Die stres sal meebring dat sy haar bevorderingsloopbaan vaarwel sê (Zulu, 2007:85).

#### 3.6.1.2 Die vrou en organisasiekultuur

Die potensiële invloed wat geslag op organisasiekultuur uitoefen, moet nie onderskat word nie. Organisasies neig om die waardesisteme van die oorheersende geslag te versterk (Bajdo, 2001). Die samelewing het ook nog die persepsie dat skoolhoofskap slegs vir mans bedoel is (Moorosi-Mokolatsie, 2006:10).

Om suksesvol te kan wees binne 'n man-gedomineerde organisasiekultuur, oorweeg talle vroue om 'n manlike loopbaanmodel en karaktereenskappe van die man aan te neem (Coleman, 2007:14; Liff & Ward, 2001:29). Die manlike loopbaanmodel vereis dat die onderwyseres haar werk voorop moet stel en die gesin 'n minder belangrike posisie moet inneem. Die personeel wat bereid is om lang ure te werk, reise te onderneem en die behoeftes van die organisasie voorop te stel word eerste geteiken vir bevordering (Abidin *et al.*, 2009:40). Die onderwyseres moet bewys dat sy in staat is daartoe om meer verantwoordelikheid op haar te neem en dit te kan hanteer sonder dat gesinsverpligtinge met haar posisie as bestuurder inmeng;

Hedendaagse vroue in die Westerse samelewing is nie meer slegs spandeer-moeders en/of tuisteskeppers by die huis nie omdat, die verantwoordelikheid van huishoudelike take en kinders tussen die man en die vrou verdeel word (Gaus, 2011:178). Die samelewing moedig vroue aan om deel van die arbeidsmag uit te maak maar verwag ook insgelyks dat haar beroep nie met haar gesinslewe en gesinsverpligtinge moet inmeng nie (Aycan, 2004:458, Moorosi-Mokolatsie, 2006:2). Van die onderwyseresse wat bevordering nastreef vind dit moeilik om die werk met die familie te balanseer; dit veroorsaak rolkonflik tussen haar werk, moederskap en haar rol as vrou (Anon, 2013; Wrushen & Sherman, 2008; Zulu, 2007:69). Omdat vroue worstel daarmee om die balans tussen die hoër bestuurvereistes en die gesin te handhaaf sal hulle nie aansoek doen om bevordering nie (Loughlin, 2000:12).

Aycan (2004:468) het bevind dat daar min organisasies is wat gebruike ten uitvoer bring om vroue aan te moedig om vir bestuursposisies aansoek te doen. Alhoewel manlike bestuurders vroue wel openlik aanmoedig, is dit beperk tot persoonlike pogings en nie as gevolg van organisasiebeleid of 'n verandering in organisasiekultuur nie.

Vroue moet aanpasbaar wees en maniere kry om al twee hulle rolle as tuisteskepper en beroepsvrou te balanseer (Hofmeyer & Mzobe, 2012:1279). In teenstelling met die gesinsgerigte vroue het Hofmeyer en Mzobe (2012:1279) bevind dat daar vroue is wat vandag slegs beroepgeoriënteerd is en na bevordering streef en selfs die keuse uitoefen om glad nie 'n gesinslewe te hê nie.

Bajdo (2001) is van mening dat die bereiking van diversiteit asook die bestuur van diversiteit 'n organisasiekultuur vereis wat alle werknemers bevoordeel; wat verskillende bestuurstyle en werkstyle aanmoedig en deur praktyke en beleid ondersteun word. Moorosi-Mokolatsie (2006:11) stel voor dat verandering moet plaasvind deurdat persone in bestuursposisies eerstens 'n verandering in hul houding teenoor vroue moet teweegbring sodat hulle sienings nie die implementering van beleid kortwiek nie. Deur vroue onder dwang te bevorder kan 'n onaangename klimaat skep waarbinne vroue moet funksioneer, gevolglik sal die vrou weinig geleentheid gegun word om die organisasiekultuur te beïnvloed.

### **3.6.2 Werksvoorwaardes en -omstandighede**

Die werksomstandighede en -voorwaardes van 'n onderwyser in Suid-Afrika is buitengewoon hoog. Dit kan wees as gevolg van die verhouding onderwyser tot leerder 1:40 in primêre skole en 1:35 in sekondêre skole is (Departement van Basiese Onderwys, 2010:50). Sekere skole het meer as 50 leerlinge per klas, wat die administrasiewerk laat

toeneem wat minder tyd laat vir voorbereiding, wat 'n oorweldigende taak vir onderwysers raak en dissiplinêre probleme in die groter klaskamers vererger (Chisholm *et al.*, 2005: xii; 20) Die verhoogde werkslading kan ook toegeskryf word aan werk wat ingewikkelder word, verandering in die kurrikulum, assessering, administratiewe eise wat toeneem en diverse kulture en leerders in die klaskamer (Chisholm *et al.*, 2005:31).

Weens die vrou se huishoudelike verpligtinge wat reeds baie tyd in beslag neem en die verhoogde werkslading het hulle minder tyd om op beroepsbevordering te fokus (Akpinar-Sposito, 2012; Kaparou & Bush, 2007:228; Zulu, 2007:72). Dit is vir die vrou moeilik om 'n bestuursrol te vervul en dit terselfdertyd goed met die gesin te balanseer. Die meeste vroue wat in bestuursposisies slaag, ten spyte van hierdie rolkonflik, het iemand in diens wat haar gesinsversorgingsverpligtinge oorneem (Kaparou & Bush, 2007:228).

'n Verdere faktor is dat onderwyseresse nie in die aand vergaderings wil bywoon nie weens veiligheidsredes (Wolpe *et al.*, 1997:83). Hierdie hindernis strek tot nadeel van die vrou se vordering omdat sy as skoolbestuurder vergaderings onvermydelik saans sal moet bywoon.

'n Wydverspreide hindernis onder werkende moeders is die gebrek aan bekostigbare kindersorgfasiliteite (Alakeson, 2012:6). Vroue wat nie vir hulle kinders vervoer het na dagsorg-fasiliteite nie of nie dagsorg kan bekostig nie, moet daagliks die werk verlaat om kinders te vervoer. Dit plaas nog meer stres op die vrou, want sy bekommer haar oor verkeer en vrees dat sy dalk nie betyds by die skool en terug by die werk gaan wees nie (Eardley & Sellen, 2004:i).

Tradisionele opvattinge oor die aard van werk (Liff & Ward, 2001:26-27; Loughlin, 2000) sluit verouderde opvattinge in soos dat die hoeveelheid ure wat 'n werknemer werk, die beste aanduiding is van produktiwiteit, tyd wat bepaal hoe toegewyd werknemers aan hulle beroep is en die gedagte dat iemand wat ernstig is oor sy of haar beroep te alle tye beskikbaar sal wees.

Werksumstandighede vir vroue moet meer buigsaam wees omdat dit hulle die geleentheid sal gun om hul werk met hul huishoudelike verpligtinge te balanseer (Johns, 2013; Liff & Ward, 2001:26-27).

Weksvoorwaardes, of die gebrek daaraan, sal die professionaliteit van onderwysers beïnvloed. Professionaliteit verwys na die gespesialiseerde kennis wat opgedoen word deur lang intensiewe opleiding, die aanleer van nuwe vaardighede en metodes sowel as die onderliggende wetenskaplike en historiese beginsel van die vaardighede en metodes (APEGGA, 2004:9). Vir organisasies of individue wat hoë standaarde, goeie prestasies en

toepaslike gedrag van werknemers verwag, is dit belangrik om verdere opleidingsgeleenthede aan personeel op hulle beroepsgebied te bied (APEGGA, 2004:9).

Met hierdie eienskappe in gedagte word onderwyser-opleidingsprogramme as ekstrinsieke hindernis geanaliseer.

### **3.6.3 Onderwys- en opleidingsprogramme**

Faktore soos die verwerwing van toepaslike kwalifikasies, opleiding wat ontvang word en werkwinkels wat hulle kan bywoon, sowel as hul deelname aan informele netwerke, speel 'n belangrike rol op die persoonlike vlak om vroue voor te berei om bestuursposisies in te neem (Katulla, 2011:31; Moorosi, 2010:548).

Die studie deur Katulla (2011:21) toon dat in lande waar formele bestuurskwalifikasies nodig is, daar net soveel vroue as mans is wat die kwalifikasies het maar nie bestuursposte beklee nie. In lande waar geen formele bestuurskwalifikasie nodig is nie, beklee vroue ook die minderheid bestuursposte. Navorsing toon dat 'n skool geneig is om eerder 'n onderwyser met geen opleiding in 'n bestuursposisie nie aan te stel, as 'n onderwyseres met bestuursopleiding (Shakeshaft *et al.*, 2007:6). Skole verkies dit om eerder 'n man wat slegs oor 'n Meestersgraad beskik as hoof aan te stel, as 'n onderwyseres met 'n PhD-graad

Sommige van die voorbereidingsprogramme en kwalifikasies vir onderwyseresse in bestuursposisies is oneffektief as gevolg van hulle klem op teorie en gebrek aan wat onderwyseresse in bestuursposte daagliks ervaar (Katulla, 2011:32).

Indiensopleidingsprogramme soos *Women in and into Management and Leadership Positions* is ingestel deur die Departement van Onderwys om die onderwyseres te help. Vroue wat alreeds met 'n gesin begin het, sal egter dikwels nie die tipe opleidings- en bestuursprogramme kan bywoon nie as gevolg van kindersorg-probleme. Sommige vroue verkies professionele ontwikkeling bo 'n gesin omdat hulle vrees dat dit hulle beroepsbevordering sal benadeel (Wynarczyk, 2005).

Voordat onderwyseresse bestuursposte beklee en tydens hulle aanstelling as bestuurder moet hulle vir bestuursopleiding gestuur word. Bestuursopleidingsprogramme moet in werking gestel word om vroue wat leierskappotensiaal toon, te ondersteun en te motiveer. Die programme moet op die vroulike perspektief van leierskap en bestuur fokus, en ook op die vaardighede wat bestuurders in bestuursposisies benodig (Zulu, 2007:228).

### 3.6.4 Seksuele teistering

Seksuele teistering in die werksplek is 'n ernstige probleem en maak daadwerklik inbraak op die toeganklikheid van die werksplek. Die aantal klagtes rakende seksuele teistering neem jaarliks toe (Snyman *et al.*, 2004:28). Dus is dit noodsaaklik dat 'n omgewing geskep moet word waarin waardigheid en integriteit van onderwyseresse gerespekteer word (Claassen, 2004).

Seksuele teistering is ongewenste en onwelkome verbale of nieverbale gedrag of optrede wat op seks, geslag of seksuele oriëntasie gebaseer is wat volgehoue en ernstig of vernederend of afbrekend is. Dit skep 'n vyandige, aanstootlike intimiderende omgewing van 'n seksuele aard, wat 'n persoon se vermoë om te leer of te werk benadeel (De Wet, 2010:38; I Help, 2007). Verskillende vorme van seksuele teistering kom voor (Clarke, 2007:87; I Help, 2007):

- Verbale vorme, soos onwelkome navrae oor jou sekslewe, telefoonoproepe of boodskappe met 'n seksuele ondertoon, growwe of seksistiese grappe of aanmerkings, onwelkome versoeke vir afspraak, opmerkings t.o.v. 'n individu se figuur, e-pos van 'n seksuele aard, briewe en so meer.
- Nieverbale vorme, soos gebare met 'n seksuele betekenis, aangluring ("leering"), onwelkome volgehoue flirtasie en so meer.
- Visuele vorme, soos die uitstal van pornografiese materiaal, foto's en so meer.
- Fisiese vorme, soos onwelkome aanraking, betasting, molestering en verkragting.
- Quid pro quo vorme, soos seksuele omkoperij en seksuele afpersing.

Die Bevordering van Gelykheid en die Voorkoming van Onbillike Diskriminasie (SA 2000a), artikel 11, bepaal dat geen persoon 'n ander persoon aan enige vorm van teistering mag onderwerp nie. Dit sluit seksuele teistering in. Werkgewers moet verseker dat die werknemers in 'n veilige omgewing werk sonder seksuele teistering deur 'n beleid rakende seksuele teistering neer te lê en te verseker dat die werknemers in kennis gestel word van die beleid (Claassen, 2004), en as seksuele teistering wel plaasvind, die korrekte dissiplinêre stappe volgens die beleid gedoen sal word.

### **3.6.5 Sintese**

Organisasiekultuur het 'n uitwerking op alle persone binne die organisasie. Uit die voorafgaande word afgelei dat organisasiekultuur een van die ekstrinsieke faktore is wat die onderwyseres hinder in haar vordering tot meer senior posisies in die mate dat:

- Organisasiekultuur deur manlike waardes ondersteun word wat 'n aangenamer werksomgewing vir onderwysers skep;
- Organisasiekultuur in skole die persepsie laat ontstaan dat manlikheid sinoniem is met leierskap;
- Marginalisering, onsigbaarheid en minderwaardigheid meebring dat die onderwyseres met bestuurseienskappe alternatiewe loopbaankeuses oorweeg;
- Die onderwyseres moet bewys dat sy meer verantwoordelikhede kan hanteer sonder dat gesinsverpligtinge met haar posisie as bestuurder inmeng;
- Organisasiekultuur binne die skool neig om die waardesisteem van die geslag wat getalsgewys in bestuursposisies oorheers, te versterk;
- Diversiteit deur praktyke en beleid ondersteun moet word alvorens die onderwyseres die geleentheid gegun sal word om die organisasiekultuur te beïnvloed;
- Werkomstandighede binne Suid-Afrikaanse skole versleg het en dit grootliks toegeskryf kan word aan groter klasse en departementele beleid;
- Onderwyseresse minder gebruik maak van professionele ontwikkeling; en
- Seksuele teistering die waardigheid en produktiwiteit van die individuele onderwyseres aftakel.

## **3.7 BEROEPSPROFIEL AS EKSTRINSIEKE BEVORDERINGSHINDERNIS BY DIE ONDERWYSERES**

Uit die literatuurstudie word die onderwyseres se beroepsprofiel bestudeer as ekstrinsieke bevorderingshindernis deur onderwysbestuur as 'n beroepskeuse; beroepsloopbaan en beroepsbeplanning te analiseer.

### 3.7.1 Onderwysbestuur as beroepskeuse

Deur die geskiedenis heen word die vrou se rol ondergeskik aan dié van die man gestel. Die siening wat die samelewing huldig rakende die rol van geslag het 'n groot invloed op die onderwyseres se loopbaanontwikkeling na 'n bestuursposisie (Chabalala, 2006:35). Sekere rolle word deur die samelewing gekategoriseer as manlik of vroulik (Ballenger, 2010:5; Zulu, 2003:99). Kinder- en gesinsversorging word beskou as deel van die vrou se rol en juis om hierdie rede word onderwys beskou as 'n vrou se godgegewe taak en haar regmatige plek in die samelewing (Mavrogeni, 2005:8; Zulu, 2003:99). Die onderwyseres was egter slegs beskou as dat haar werkplek die klaskamer is en nie in 'n bestuursposisie nie (Greyling, 2013:76).

Die skool as instansie het 'n bydrae te lewer tot 'n veranderende siening oor onderwyseresse in bestuursposisies. Beide geslagte moet die geleentheid gegun word met betrekking tot 'n verskeidenheid loopbaan- en opleidingsmoontlikhede (Gannerud, 2001:57). Daar bestaan egter 'n korrelasie tussen manlikheid en outoriteit in die sosiale orde van geslag binne skole en is sigbaar binne 'n diskoers oor subordinasie van die onderwyseres (Moreau *et al.*, 2005:31). Die jonger generasie vroue betree egter die onderwys omdat hulle dit kies as beroep en is daarom ook meer gemotiveerd om tot onderwysbestuursposte toe te tree as deel van hulle beroepsplan (Moreau *et al.*, 2005:41). Die besef dat sowel mans as vroue as bestuurders bekwaam kan wees, moet lei tot meer onderwyseresse wat posisies as skoolbestuurders sal kan beklee (Kawana, 2004:18).

#### 3.7.1.1 Werksmotivering en werksbevrediging

Motivering in 'n werksomgewing is die proses om werknemers te lei om hulle take geesdriftig en deeglik te verrig deur op eie inisiatief te handel (Geldenhuys, 2005:21). Werknemers wat gemotiveer is, voel bevredig deur hulle werkstake, wat tot gevolg het dat hulle produktiwiteit verhoog (Geldenhuys, 2005:1). Werksbevrediging is die ervaring van genoegdoening oor jou werk en die wyse waarop jou werk jou persoonlike lewe positief beïnvloed (Tasnim, 2006:18).

Motivering en bevredigingsvlak van onderwys kan volgens UNESCO (2006:19) verhoog word deur onder andere: goeie besoldiging, status in die gemeenskap, opleiding en mentorskap, goeie werksomstandighede, bevorderingsgeleenthede wat regverdig is, bevoegdheid van kollegas en skoolbestuurders.

Onderwyseresse ervaar meer werksbevreëdiging in die rol as onderwyser as hulle manlike eweknieë (Tasnim, 2006:37). Onderwyseresse ervaar werksbevreëdiging intrinsiek deur leerders te onderrig sodat hulle vordering toon (Mogadime *et al.*, 2010:817; Tasnim, 2006:27). Manlike onderwysers word beïnvloed deur die ekstrinsieke organisasiekultuur van die skool soos salarisse en belonings (Tasnim, 2006:27).

Navorsing toon dat onderwysers wat goed gekwalifiseer is, minder werksbevreëdiging ervaar as onderwysers met mindere kwalifikasies (Sargent & Hannum, 2005:184). Gelukkige onderwysers presteer beter en is meer produktief (Finnigan *et al.*, 2009:16).

Positiewe werksmotivering beteken om elke dag werk toe te wil gaan, jou werk te geniet en aan die einde van die dag tevrede te voel oor wat jy die dag verrig het (Hoffman & Rogelberg, 1998:24). Werksbevreëdiging is 'n genoegdoening of tevredenheid wat 'n persoon uit die werk wat hy doen, ervaar. Werksbevreëdiging sluit in jou positiewe gevoel en emosie oor jou werk asook hoe die werk jou persoonlike lewe positief raak en beïnvloed. Werksbevreëdiging is 'n aangename en positiewe emosionele toestand wat voortspuit uit jou werkservaring (Tasnim, 2006:18).

Navorsing deur UNESCO (2006:2) dui daarop dat onderwysers gemotiveer en bevreëdig word deur:

- goeie besoldiging;
- sukses in die klaskamer;
- status in die gemeenskap;
- opleiding en mentorskap;
- goeie werksomstandighede, insluitend ondersteuning van die skoolhoof;
- vooruitsigte op bevordering;
- regverdigheid tydens bevordering en
- bevoegdheid van kollegas en die skoolbestuur.

Navorsing oor die invloed van werksomstandighede op onderwysers se werksbevreëdiging dui daarop dat vroue-onderwysers meer werksbevreëdiging r in hul rol as professionele onderwysers geniet as hul manlike kollegas (Sargent & Hannum, 2005:187; Tasnim, 2006:37). Manlike onderwysers se professionele bevreëdiging word meer geraak deur die organisasiekultuur van die skool en ekstrinsieke motivering en beloning soos hul salaris. Onderwyseresse is meer leerlinggeoriënteerd en ervaar werksbevreëdiging intrinsiek soos

die genoegdoening om leerlinge te onderrig en hul vordering waar te neem (Tasnim, 2006:27).

Navorsing dui daarop dat 'n groot aantal onderwysers dit oorweeg om die onderwys te verlaat (DoBE, 2005:11; Greifner, 2006). Twee derdes het aangetoon dat die rede hiervoor lae werksbevrediging is as gevolg van 'n besondere tekort aan geleenthede rakende beroepsbevordering en -erkenning, werksomstandighede ten opsigte van ure, lading en beleid asook dissiplinêre probleme met leerders (DoBE, 2005:11).

### 3.7.1.2 Die onderwyseres streef nie noodwendig na bevordering nie

Dit is 'n moeilike taak om moederskap met 'n bestuursposisie te kombineer; dit lei daartoe dat vroue dit wat vir hulle belangriker is, moet prioriteer (Coleman, 2009:17; Liff & Ward, 2001:26). Die onderwyseres wie se gesin haar eerste prioriteit is, wil nie aansoek doen om bevorderingsposte nie, omdat hulle meer tyd aan hul gesin en huishoudelike pligte wil bestee (Kaparou & Bush, 2007:229; Moorosi-Mokolatsie, 2006:2). Onderwyseresse meen dat die ekstra bestuursverantwoordelikhede en gepaardgaande bykomstige tyd, bestuursposte nie die moeite werd maak nie (Sanchez & Thornton, 2010:6). Onderwyseresse sal dan eerder later in hulle loopbaan, wanneer hulle kinders heelwat ouer is, aansoek doen om bestuursposisies (Moorosi-Mokolatsie, 2006:2, 8).

Waarom onderwyseresse nie aansoek om bevordering doen nie, kan ook toegeskryf word aan die feit dat onderwyseresse klasonderrig geniet; die keuringsproses; negatiewe ervaring van vyandigheid; 'n gebrek aan selfvertroue; nie genoeg ondersteuning nie; nie vertroue in hulleself nie, stel nie belang in bevordering nie; onderskat hulleself en neem terugslae persoonlik op, beroepsgeleenthede is in 'n ander dorp of provinsie en hulle mans wil nie verhuis nie (Kaparou & Bush, 2007:226-229; Matipa & Tsoka, 2001:324-330; Moorosi-Mokolatsie, 2006; Neidhart & Carlin, 2003: 4-5; Sanchez & Thornton, 2010:7).

In die algemeen volg vroue hulle eggenote se beroepskeuses en -verskuiwings en is hulle self nie beskikbaar vir poste elders nie (Akpinar-Spositi, 2012). Die navorsing toon dat die dubbele loopbane van die vrou as tuisteskepper en haar tradisionelerol in die familie dit vir haar moeilik maak om haar eggenoot te oortuig om te verhuis weens haar professionele loopbaanvordering. Dit is tipies die vrou wat haar loopbaan moet onderbreek ter wille daarvan dat haar eggenoot vordering kan maak in sy loopbaan (Akpinar-Spositi, 2012).

### 3.7.2 Beroepspad

Die beroepspad van die vrou verskil van dié van die man. Die onderwyseres verkies 'n beroep binne die klaskamer terwyl die onderwyser by die klaskamer verby kyk na skoolbestuur as doelwit (Loder, 2005:255; Tasmin, 2006:28). Onderwyseresse sal nie aan die begin van hulle beroepspad belang stel in bestuursposte nie, maar sal eers later in hulle loopbane besef dat bestuur in verskeie vorme voorkom en sal dan groter belangstelling in bevordering toon (Shakeshaft *et al.*, 2007:6). Onderwyseresse gee gemiddeld 10 jaar langer klaskameronderrig as hulle manlike kollegas voordat hulle vir 'n bestuurspos in aanmerking kom (Curphey, 2003).

#### 3.7.2.1 Herhaalde mislukte aansoeke om bevordering

Minder vroue as mans doen aansoek om bestuursposisies (Curphey, 2003; Winchester *et al.*, 2005:5). Dit kan toegeskryf word aan die stelsel se diskriminering teen onderwyseresse wanneer hulle om bestuursposte aansoek doen.

Onderwyseresse is minder suksesvol as hulle manlike eweknieë wanneer hulle om bevorderingsposte aansoek doen (Noel-Batiste, 2009). Skoolbeheerliggame verkies mans en sal die onderwyseresse se aansoeke om bestuursposte eenkant toe skuif, bloot omdat hulle vroulike kandidate is (Curphey:2003). Dit is dus te verstane dat onderwyseresse wat lank reeds in die beroep staan, asook aspirant opvoeders, gedemoraliseer, ongemotiveerd en moedeloos raak deur die prosesse wat betrokke is by die aansoek om bevordering.

Dit lei tot 'n situasie waarin onderwyseresse minder om bevorderingsposte aansoek doen, wat dan verkeerdlik geïnterpreteer word as 'n gebrek aan belangstelling by die vrou in onderwysbestuur as 'n beroepskeuse (Loder, 2005:258). Die negatiewe ingesteldheid van onderwyseresse kan onvermydelik lei tot 'n afname in hulle prestasie en dienslewering (Dehaloo, 2008:4)

#### 3.7.2.2 Milieu-invloed

Die kerk, skool en familie skep 'n milieu waarbinne die vrou grootword (Noel-Batiste, 2009). Opvattinge soos dat die man 'n beter leier is, vroue verantwoordelik is vir die huis en kinders, die skoolhoofposisie slegs vir mans bedoel is en vroue nie genoeg selfvertroue het nie, word by die vrou ingeprent (Calvanese 2007:11; Kaparou & Bush, 2007:229; Moorosi-Mokolatsie, 2006:1; Schmidt & Møller, 2011:47). Die milieu het 'n bepalende invloed op haar toekoms en as sy aspirasies het ten opsigte van

bestuursposte, sal sy moet probeer om haar los te maak van genoemde persepsies (Calvanese 2007:11; Kaparou en Bush, 2007:229; Moorosi-Mokolatsie, 2006:1; Noel-Batiste, 2009).

Die behoefte aan sukses en prestasie word op 'n vroeë ouderdom reeds gevorm. Dit is juis uit hierdie vroeë milieu waarin die dogter grootword dat sy as vrou reeds 'n agterstand het (Janhans & Johansson, 2006:42, 58). Dogters tussen die ouderdomme sewe en twaalf jaar bou vriendskappe op; hulle loop ingehaak bymekaar en speel met mekaar. Seuns, aan die ander kant, bou spanne; hulle kompeteer die hele tyd met mekaar. Seuns sosialiseer binne 'n samelewing van kompetisie en probeer altyd wen (Janhans & Johansson, 2006:42). Hierdie situasie word later in die vrou se lewe weerspieël wanneer sy met hulle wil meeding. Vroue moet leer om nee te sê in plaas daarvan om altyd beleefd te wil wees. Kompetisie is goed vir ontwikkeling, beide op persoonlike en professionele vlak (Janhans & Johansson, 2006:58).

### 3.7.2.3 Huwelikstatus, beroepsonderbreking en ouderdom

Die beroepspad van die vrou word gekenmerk deur beroepsonderbrekings, wat daartoe lei dat sy eers later in haar lewe om bevordering begin meeding (Akpinar-Spositi, 2012; Ballenger, 2010:16; Curphey, 2003; Johns, 2013; Moorosi-Mokolatsie, 2006:8). Alhoewel sekere beroepsonderbrekings ter wille van professionele ontwikkeling plaasvind, is die hoofrede dié van moederskap (Coleman, 2009:19, EWCO, 2007; Johns, 2013). Jare se ondervinding, wat 'n vereiste is vir bevordering tot skoolhoof, raak weens beroepsonderbreking verlore. So kom die vrou eers 'n paar jaar later as haar manlike kollegas vir bevordering in aanmerking (Moorosi-Mokolatsie, 2006:8).

Die vrou se ouderdom speel 'n belangrike rol by haar beroepsprofiel. Vroue-skoolhoofde is meestal laat in hul veertigerjare (McLay & Brown, 2000:4; Tett, 2000:253), wat 'n aanduiding is daarvan dat sy op 'n later ouderdom as die man tot skoolhoof bevorder word.

### 3.7.4 Sintese

Uit die voorafgaande literatuurstudie blyk dit duidelik dat die vrou se beroepsprofiel ekstrasieke bevorderingshindernisse vir haar inhou. Die bevorderingshindernisse blyk te wees dat:

- Die onderwyseres aanvanklik die onderwysberoep betree om te onderrig en nie met die oog op bestuur nie;

- Die onderwyseres meer werksbevrediging in haar rol as professionele onderwyseres ervaar;
- Onderwyseresse daarmee worstel om gesinsverpligtinge suksesvol met bestuursvereistes te balanseer;
- Onderwyseresse nie beskou word as toegewyd aan hulle posisie as hulle hul gesinslewe as prioriteit stel nie;
- As gevolg van gesinsverpligtinge, die onderwyseres eers heelwat later in haar loopbaan om bevordering aansoek doen (40 jaar en ouer);
- Herhaalde mislukte aansoeke om bevordering die onderwyseres ontmoedig;
- Onderwyseresse nie van jongs af aan leer om mededingend te wees nie;
- Weens beroepsonderbreking, noodsaaklike ondervinding en ervaring, wat 'n voorwaarde is vir bestuursposisies, verlore gaan, en
- Die getroude onderwyseres, wat kinders het wat nog baie jonk is, dit moeilik kan vind om tot lewenslange leer toe te tree.

### **3.8 SAMEVATTING**

Ekstrinsieke bevorderingshindernisse, soos deur die onderwyseres ervaar, word gevind in geslagsongelykheid en geslagstereotiepe aannames binne die skool as instansie, wat tot nadeel van die onderwyseres strek, wat die ambisie koester om tot skoolhoof bevorder te word.

Formele en informele netwerkpatrone sluit die onderwyseres van belangrike beroepsinligting en beroepsgeleenthede vir bevordering uit vanweë haar afwesigheid in onderwys bestuursposisies.

Geslagsdiskriminasie en -ongelykheid is beide die oorsaak en gevolg van die gebrek aan rolmodelle en mentors vir die onderwyseres, wat lei tot ekstrinsieke bevorderingshindernisse. Die onderwyseres sal 'n sterker ondersteuningsnetwerk onderling moet verkry.

Nieteenstaande gelykheid en regverdigheidsideale bly aanstellingsprosedures binne die skoolstelsel verantwoordelik vir geslagsdiskriminerende praktyke.

Organisasie- en skoolkultuur blyk volgens die literatuurstudie nog 'n ekstrinsieke bevorderingshindernis by die onderwyseres te wees.

Die beroepsprofiel van die onderwyseres neig om nog geslaggeoriënteerd te wees met weinig verandering in persepsies en stereotipe aannames.

Uit die geheelbeeld van ekstrinsieke bevorderingshindernisse vir die onderwyseres binne skole as instansies blyk dit dat geslagstereotipe opvattinge steeds gehuldig word, maar dat verandering stadig besig is om binne die magsbesef van persone van beide geslagte pos te vat. Die empiriese navorsing (Hoofstuk 4) sal vasstel in watter mate ekstrinsieke bevorderingshindernisse nog vir die onderwyseres bestaan

## HOOFSTUK 4

# NAVORSINGSBENADERING EN ONTWERP

### 4.1 INLEIDING

Met die voorafgaande literatuurstudie (Hoofstuk 3) is die verskillende ekstrasieke bevorderingshindernisse wat binne en buite die skool voorkom, geïdentifiseer, en die aard van die ekstrasieke bevorderingshindernisse bepaal. Hierdie geïdentifiseerde ekstrasieke hindernisse kan vervolgens aangewend word om die volgende navorsingsdoelwit aan te roer, naamlik om empiries vas te stel in watter mate ekstrasieke bevorderingshindernisse die beroepsbevordering van die onderwyseres in sekondêre skole beïnvloed. Beide die navorsingsbenadering en navorsingsontwerp word in die volgende gedeeltes uiteengesit om sodoende die derde navorsingsdoelwit te bereik.

Eerstens word die navorsingsbenadering onder die loep geneem. Hierna sal die navorsingsontwerp bespreek word wat die data-insamelingsinstrument, die loodsondersoek, betroubaarheid van die vraelys en die studiepopulasie insluit. Daarna word klem gelê op die data-insamelingsprosedure, die data-analise asook die etiese aspekte wat tydens die ondersoek in ag geneem is.

### 4.2 NAVORSINGSBENADERING

#### 4.2.1 Opmerking

'n Spesifieke benadering wat in navorsing gevolg word, sluit sekere filosofiese vooronderstellings sowel as navorsingsontwerp, -metodes of -prosedures in (Van der Vyver, 2011:118). Navorsingsontwerpe kan beskou word as die beplanning, strategieë en prosedures wat voortspruit uit die besluite van onderliggende filosofiese vooronderstellings vir die insamel, organiseer en analiseer van data (Creswell, 2009:3; Nieuwenhuis, 2010b:70). Die navorsingsontwerp gee struktuur aan die navorsing sodat die navorser data sistematies kan ontleed (Leedy & Ormrod, 2005:85).

Uit die literatuur blyk dit dat meer as een navorsingsbenadering bestaan. Die navorsingsontwerp sal beïnvloed word deur die navorser se navorsingsbenadering; persoonlike ervarings, die aard van die navorsingsprobleem, belanghebbendes van die studie, navorsingstrategieë en die data-insamelingsmetodes (Creswell, 2009:3). Die

navorser moet dus 'n navorsingsontwerp kies wat by haar navorsingsdoelwitte pas en wat prakties uitvoerbaar is met inagneming van fondse en tyd.

'n Navorsingsbenadering en daarom ook die navorsingsontwerp kan kwantitatief of kwalitatief wees (Creswell, 2012:11; Neuman, 1997:30; Onwuegbuzie *et al.*, 2009). Die kwantitatiewe navorsingsontwerp word benut om objektiewe teorieë te toets deur ondersoek in te stel na die verhouding tussen veranderlikes, verskynsels te verduidelik en bevindinge te bevestig (Creswell, 2009:4; Fraenkel & Wallen, 2008:425-432, McMillan & Schumacher, 2010:12). Die navorsingsvrae in kwantitatiewe navorsing is sistematies, spesifiek, meetbaar, objektief en waarneembaar/sigbaar. Data van 'n groot groep deelnemers word ingesamel deur gebruik te maak van instrumente soos vraelyste (Creswell, 2012:13). Die numeriese bevindinge word dan universeel veralgemeen (Maree & Pietersen, 2009b:145). Hierdie studie word binne die raamwerk van 'n kwantitatiewe benadering gedoen omdat dit prakties uitvoerbaar was ten opsigte van befondsing en tydsbestuur.

Kwalitatiewe navorsing word gebruik om teorieë oor sosiale of menslike probleme wat individue of groepe ervaar, te ontwikkel (Creswell, 2009:4). Nie-numeriese data word gebruik wat verkry kan word deur middel van onderhoude, observasies en gevallestudies (Fouché & Delport, 2005:75). Die kwalitatiewe benadering sal nie in hierdie studie gevolg word nie.

#### **4.2.2 Navorsingsparadigmas**

Verskeie navorsers (De Vos *et al.*, 2005:39; Fouché & Delport, 2005:261; Gelo *et al.*, 2008: 269; Nieuwenhuis, 2010a:47; Wiersma & Jurs, 2009:10) beskou paradigmas as die filosofiese vooronderstellings rakende fundamentele aspekte van die werklikheid, wat aanleiding gee tot aannames en oortuigings oor 'n spesifieke wêreldbeskouing. Die spesifieke wêreldbeskouing lei die navorser in die ondersoek na wat navorsing is en hoe dit uitgevoer moet word (Nieuwenhuis, 2010a:47).

Verskeie outeurs klassifiseer verskillende paradigmas. Kwantitatiewe navorsing word geassosieer met 'n positivistiese en post-positivistiese paradigma. Kwalitatiewe navorsing, daarenteen, word geassosieer met interpretivisme, konstruktivisme en kritieseteorie-paradigmas.

In die kwantitatiewe navorsingsparadigma word onderskeid hoofsaaklik tussen die positivistiese en die post-positivistiese benaderings getref.

#### 4.2.2.1 Positivisme

Gedurende die negentiende eeu en vroeë twintigste eeu het navorsers hoofsaaklik van die positivistiese benadering binne die kwantitatiewe paradigma gebruik gemaak (Coleman & Briggs, 2002:4; Gall *et al.*, 2007:26; Thietart *et al.*, 2007:80).

Volgens die positivistiese paradigma is die werklikheid objektief, waarde-vry en onafhanklik van hoe die mens dit waarneem (Jansen, 2010:21; Nieuwenhuis, 2010a:65). Dit impliseer dat die navorser neutraal en objektief is wanneer hy wetenskaplike kennis ontwikkel en nie deur die sosiale en fisiese werklikhede soos gevoelens, ervarings en godsdiens beïnvloed word nie (Creswell, 2009:145-171; McMillan, 2012:4; Onwuegbuzie *et al.*, 2009:9). Kennis is gebaseer op wetenskapmetodes soos sistematiese waarnemings en eksperimente en onafhanklik van wat mense glo en ervaar (McMillan, 2012:4; Potgieter, 2012:8; Thietart *et al.*, 2007:15). Kennis kan slegs verkry word as dit deur ons sintuie waargeneem kan word (Harvey, 2007:1). Vasgestelde werklikhede word deur onafhanklike feite wat die wette van wetenskap vorm, bepaal en gereguleer (Nieuwenhuis, 2010a:48). Die paradigma maak nie voorsiening vir faktore wat die insameling van kennis kan beïnvloed nie.

In die positivistiese paradigma kom sekere leemtes voor deurdat die kontekstuele aspekte, kultuur, godsdiens, geloof en ervarings van 'n persoon nie in ag geneem word nie. Daarom is post-positivisme in navorsing ontwikkel en word dit tans algemeen aanvaar as die paradigma wat van toepassing is op kwantitatiewe navorsing (Onwuegbuzie *et al.*, 2009:9; Trochim, 2006:1-3). Die paradigma neem die kontekstuele aspekte in ag, soos geslag, ouderdom, kwalifikasie, om slegs enkele voorbeelde te noem. In paragraaf 4.2.2 sal daar verder oor die post-positivistiese paradigma uitgebrei word.

#### 4.2.2.2 Post-positivisme

Die post-positivistiese benadering is 'n verfyning van die positivistiese benadering. Die post-positivistiese benadering erken die verhouding tussen veranderlikes en onafhanklike faktore en die invloed daarvan op navorsing (Onwuegbuzie *et al.*, 2009:9; Wiersma & Jurs, 2009:10). Die navorser besef dat hy/sy nie beheer het oor alle faktore wat die navorsing sal beïnvloed nie (Onwuegbuzie *et al.*, 2009:9; Wiersma & Jurs, 2009:10).

In hierdie navorsing is die post-positivistiese paradigma aangewend om krities te bepaal in watter mate ekstrinsieke bevorderingshindernisse nog 'n invloed op die onderwyseres het. Die post-positivistiese benadering word wyd op die gebied van die onderwys aanvaar en word in kwantitatiewe navorsing gebruik (McMillan, 2012:4; Onwuegbuzie *et al.*,

2009:9; Salmani & Akbari, 2008:3). Die kwantitatiewe metodologie wat in hierdie studie gebruik word, beskryf en verduidelik kenmerke van die werklikheid deur numeriese data oor waarneembare gedrag in te samel en dit aan die NWU se Statistiese Konsultasiediens (<http://www.nwu.ac.za/node/4612/>) te stuur vir analisering (Gall *et al.*, 2007:650).

Volgens Phillips en Burbules (in Creswell 2009:7) berus post-positivistiese kennis op gissing (en is anti-fundamenteel); die absolute waarheid kan dus nooit ontdek word nie. Dus is die post-positivistiese navorser bewus daarvan dat die werklikheid nie in 'n vakuum bestaan nie en beïnvloed word deur kontekstuele- en situasionele faktore (Nieuwenhuis, 2010a:65; Onwuegbuzie *et al.*, 2009:9). Kennis wat deur middel van individue wat as deelnemers aan die navorsing betrokke is, bekom is, word beïnvloed deur faktore soos kultuur, sosiale status, godsdiens en politieke tendense (Dancy, 2006:1-7). Om hierdie rede eis post-positiviste dat 'n objektiewe werklikheid, soos in 'n positivistiese filosofie voorgestel, slegs as een aspek van die werklikheid beskou kan word (Nieuwenhuis, 2010a:65).

Die navorser erken dat die verhouding tussen veranderlikes beïnvloed sal word deur kontekstuele en situasionele faktore •wat die navorser nie kan beheer nie. Die navorser se data-insamelingsinstrument sal voorsiening maak vir kontekstuele en situasionele veranderlikes byvoorbeeld geslag, ouderdom, kwalifikasie, ens. Die siening dat 'n objektiewe werklikheid slegs gedeeltelik bekend kan wees; dus nooit in sy geheel nie, word in hierdie studie erken (Gall *et al.*, 2007:15; Onwuegbuzie *et al.*, 2009:9). Volgens die navorser is die inligting wat van die onderwyseresse verkry is, nog steeds objektief, aangesien hulle daagliks deur ekstrasieke bevorderingshindernisse gekonfronteer word.

Die kenmerke van post-positivistiese metodologie was bepalend vir die besluit om genoemde paradigma in hierdie navorsing te volg (Creswell, 2009:7; Gall *et al.*, 2007:18-20; Onwuegbuzie *et al.*, 2009:9). Hierdie kenmerke is:

- Die inligting wat in die navorsing bekom is, word so objektief moontlik gerapporteer, alhoewel daar ruimte gelaat is vir faktore wat objektiwiteit kan beïnvloed;
- Die navorser poog om objektief te wees en nie die deelnemers subjektief te beïnvloed nie;
- Die moontlikheid van foutiewe hipoteses word beperk omdat die menings van deelnemers op feite of werklikhede gegrond is;
- Response word deur middel van die NWU se Statistieke Konsultasiediens verwerk
- Die doel van die navorsing is om geldige en betroubare resultate te rapporteer

- Die deelnemers is nie subjektief deur die navorser beïnvloed nie;
- Subjektiviteit en vooroordeel word deur die navorsingsontwerp en'-metodologie uitgeskakel;
- 'n Geldige en betroubare data-insamelingsinstrument is gebruik om moontlike foute en vooroordeel in die data uit te skakel;
- 'n Wetenskaplik aanvaarbare steekproefprosedure is gebruik om deelnemers te selekteer;
- Statistieke tegnieke is gebruik om data te analiseer;
- Die navorser het haar daarvan weerhou om te veralgemeen en die gevolgtrekkings spruit direk voort uit die resultate;
- Ander navorsers sal die navorsing kan herhaal of dupliseer om vas te stel of hulle soortgelyke resultate kan kry;
- Die navorser erken dat daar geen absolute waarheid is nie.

### **4.2.3 Gevolgtrekking**

In die navorsing is 'n kwantitatiewe navorsingsbenadering gevolg om objektiewe teorieë te toets deur ondersoek in te stel na die verhouding tussen veranderlikes, om verskynsels te verduidelik en bevindinge te bevestig of te weerlê. Die navorser het gebruik gemaak van 'n vraelys wat deur 'n groot groep deelnemers ingevul is om te bepaal in watter mate ekstrinsieke hindernisse die beroepsbevordering van die onderwyseres beïnvloed en wat die verbande is tussen sekere biografiese veranderlikes en verskillende ekstrinsieke bevorderingshindernisse. Die numeriese inligting kon daarna universeel veralgemeen word.

Kwantitatiewe navorsing word geassosieer met positivisme en post-positivisme. In die navorsing is 'n post-positivistiese benadering gevolg om krities te bepaal in watter mate ekstrinsieke bevorderingshindernisse nog 'n invloed op die onderwyseres uitoefen. 'n Post-positivistiese benadering is in die navorsing gevolg weens die kenmerke van die paradigma wat in die navorsing na vore gekom het.

Vervolgens word die navorsingsontwerp bespreek.

## 4.3. NAVORSINGSONTWERP

### 4.3.1 Die data insamelingsinstrument

#### 4.3.1.1 Die vraelys as insamelingsinstrument

Die doel van die vraelys was om te bepaal in watter mate onderwyseresse ekstrinsieke bevorderingshindernisse ondervind. Verskeie outeurs noem die volgende voordele rakende die gebruik van 'n vraelys (Gall *et al.*, 2007:228; Gillham 2008:2-7; Leedy & Ormrod, 2005:185; Maree & Pietersen, 2010a:155; McMillan & Schumacher, 2010:195; Neuman, 1997:251).

- Vraelyste kan na 'n groot groep deelnemers gestuur word;
- Vraelyste word maklik versprei en is een van die mees ekonomiese navorsingsinstrumente;
- Die vraelys neem min tyd in beslag;
- Die afwesigheid van die navorser verseker dat die deelnemer nie deur die navorser beïnvloed word nie;
- Met vraelyste kan die deelnemer anoniem bly wat voorsiening maak vir eerliker antwoorde wat lei tot meer betroubare bevindinge;
- Deelnemers kan die vraelys in hulle eie tyd invul wanneer dit hulle pas met die voordeel dat hulle nie so baie druk ervaar om dadelik te reageer nie;
- Alle deelnemers beantwoord dieselfde vrae; dit help om vooroordele uit te skakel.

Met betrekking tot hierdie navorsing is die voordele van 'n vraelys die volgende:

- 'n Groot groep onderwyseresse in sekondêre skole van die Ekurhuleni Onderwysdistrik kon die vraelys in 'n relatief kort tydperk op 'n ekonomiese wyse invul. Onderhoude neem lank en is duurder. In die toestemmingsbrief van die Gauteng onderwysdistrik word gestipuleer dat vraelyste na die studiepopulasie in die Ekurhuleni-distrik versprei kon word.
- Anonimiteit van alle deelnemers aan die navorsing is verseker; daarom was die moontlikheid om eerlike terugvoer te kry, beter. Vraelyste is versprei en deur die navorser ingesamel. Die name van die deelnemers verskyn nêrens op die vraelyste nie.

- Geen persoonlike kontak het tussen die navorser en die deelnemers plaasgevind nie. Daarom is die moontlikheid dat die navorser die deelnemers se antwoorde kon beïnvloed uitgeskakel.
- Onderwyseresse is toegelaat om die vraelyste in hulle eie tyd te beantwoord.

Vraelyste hou nie net voordele in nie, maar ook nadele en beperkings. Die nadele van vraelyste is volgens Dawson (2007:16), Gall *et al.* (2007:229), Gillham (2008:8), Leedy en Ormrod (2005:185), Maree en Pietersen (2010a:157-158), Neuman 1997:251) en Thomas (2004:14) die volgende:

- Die navorser moet soms 'n lang tyd wag om terugvoer van deelnemers te ontvang as die vraelyste gepos moet word;
- Nie alle deelnemers gee terugvoer nie;
- Die navorser kan nie die omstandighede beheer waaronder die deelnemers die vraelys invul nie;
- Deelnemers kan moed opgee as hulle die vraelys moeilik en vervelig vind;
- Dit neem baie tyd in beslag wanneer die navorser die vraelyste insamel (2-4 weke);
- Sommige deelnemers gee die vraelyste aan ander persone om in te vul.

Die volgende strategieë is toegepas om bogenoemde nadele van die vraelys te beperk:

- Om die terugvoertyd te verkort het die navorser die vraelyste self by die skole gaan aflewer met die instruksies dat die navorser die voltooide vraelyste weer na 'n week sal kom afhaal.
- Om 'n lae respons wat gewoonlik met 'n posvraelys ervaar word, te voorkom het die navorser die vraelyste self by die skole gaan aflewer en na verloop van 'n week weer gaan afhaal.
- Die navorser kon nie die toestande beheer waaronder die vraelys ingevul is nie; daarom is voorsorg getref dat die bewoording van die vraelys so eenvoudig as moontlik gestel is. 'n Loodsstudie is gedoen om te verseker dat die vraelys duidelik is en nie misleidend nie. Die deelnemers kon tydens die loodsstudie terugvoer gee oor wat hulle nie in die vraelys verstaan het nie. Daar word ook aanvaar dat alle onderwyseresse geletterd is en oor skryf- en leesvermoë beskik om die vraelys te kan invul. Die onderwyseresse moes slegs 'n kruisie maak in die toepaslike blokkie en dus het dit nie goeie skryfvermoë vereis nie.

- Vraelyste moes by die skool ingevul; dus kon hulle dit nie huis toe neem nie sodat voorkom kon word dat hulle dit vir ander kon gee om in te vul.

Vereistes vir 'n goeie vraelys:

Die gestruktureerde vraelys moet aan die volgende vereistes voldoen (Gall *et al.*, 2007:233; Maree & Pietersen, 2010a; McMillan, 2012:197; Neuman, 1997:233):

- Die vraelys moet 'n begeleidende brief bevat wat die respondent moet oortuig om die vraelys in te vul en anonimiteit te waarborg (sien Bylaag F).
- Die vraelys moet so kort as moontlik gehou word.
- Tegniese terme moet nie gebruik word nie. Maak van eenvoudige taal gebruik wat die respondent sal verstaan en maklik sal kan interpreteer.
- Organiseer die vraelys in logiese volgorde wat maklik leesbaar is en ingevul kan word, byvoorbeeld deur die vrae oor dieselfde onderwerp bymekaar te plaas.
- Nommer die vrae en bladsye van jou vraelys.
- Sluit kort, duidelike instruksies vir die respondent in.
- Gee die rasionaal vir die studie sodat die respondent die relevantheid van die studie verstaan.
- Vermoed vrae wat as vooroordeel geïnterpreteer kan word. As die respondent dink dat 'n sekere antwoord verkies word, sal hy geneig wees om die antwoord te kies wat van hom verwag word.
- Vermoed terme wat geen presiese betekenis het nie, soos *verskeie*, *die meeste* en *gewoonlik*.

In die lig van voorafgaande word die konstruksie van die vraelys vervolgens bespreek.

#### 4.3.1.2 Konstruksie van die vraelys

In die navorsing is 'n gestruktureerde vraelys gebruik wat gebaseer is op inligting wat uit die literatuurstudie asook die vraelys van Monau (1995) verkry is. Deur 'n nuwe vraelys te ontwerp is verseker dat bestaande ekstrinsieke bevorderingshindernisse wat die onderwyseres ondervind, gemeet word. Die determinante wat as bevorderingshindernisse vir onderwyseresse geïdentifiseer is, is in Hoofstuk 3 geïdentifiseer. Die vraelys wat vir hierdie studie gebruik is, bestaan uit sewe en veertig items en 8 biografiese vrae en neem ongeveer vyftien minute om in te vul.

Die vraelys was in twee verdeel, naamlik Afdeling A en Afdeling B. Afdeling A bestaan uit 8 vrae wat handel oor algemene en biografiese inligting. Die inligting sluit die volgende in: ouderdom, huwelikstatus, het u kinders, jare ondervinding in die onderwys, hoogste akademiese kwalifikasie behaal, huidige posvlak, jare ondervinding in huidige posvlak, het u al aansoek gedoen om bevordering in u huidige posisie. Die rede waarom hierdie inligting bekom moes word, was om te bepaal of 'n verband bestaan tussen die biografiese gegewens van die deelnemers en die ekstrinsieke bevorderingshindernisse vir die onderwyseres.

Die res van die vraelys (Afdeling B) bestaan uit 55 vrae, gekategoriseer in 5 subkategorieë wat die ekstrinsieke bevorderingshindernisse vir die onderwyseres ondervang en is op die literatuurstudie in Hoofstuk 3 gebaseer.

**Tabel 4.1: Subkategorieë en vrae**

NOMMER	SUBKATEGORIEË	VRAE	PARAGRAAF
1	Netwerke	9-15	3.3
2	Mentorskap	16-27	3.4
3	Aanstellingsprosedures	28-36	3.5
4	Organisasiekultuur	37-44	3.6
5	Beroepsprofiel	45-54	3.7

Die doel van hierdie afdeling was om te bepaal in watter mate die onderwyseres ekstrinsieke bevorderingshindernisse binne die skool ondervind.

#### 4.3.1.3 Oop en Geslote vrae

Die navorser kan gebruik maak van oop en geslote vrae in die vraelys (Creswell, 2012:385-386). Vir hierdie studie is op geslote vrae besluit. Met geslote vrae stel die navorser 'n vraag en bied voorafbepaalde reaksie-opsies vir die respondent (Cohen *et al.*, 2007:321; Creswell, 2012:386). Die navorser het besluit op geslote vrae vir die gestruktureerde vraelys weens die volgende redes (Gillham, 2008:8; Maree & Pietersen, 2010a:163; Neuman, 1997:241):

- Die voorafbepaalde reaksies is 'n maklike metode vir die respondent om haar reaksie aan te dui.
- Kodering en statistiese analisering is makliker omdat antwoorde maklik geklassifiseer kan word.
- Sensitiewe vrae kan makliker beantwoord word.
- Dit laat die deelnemer die antwoorde in kategorieë spesifiseer wat die mees gepaste is vir die doel van die navorsing.

Alhoewel geslote vrae sekere voordele inhou, is die volgende nadele egter ook daaraan verbonde (Gillham, 2008:8; Maree & Pietersen, 2010a:163; Neuman, 1997:241):

- Dit kan antwoorde aan die respondent voorstel waaraan sy nie voorheen sou gedink het nie.
- Die antwoord wat die deelnemer oor ekstrasieke bevorderingshindernisse vir die onderwyseres wil gee, is nie een van die opsies nie.
- Dit is maklik om alle vrae te beantwoord, selfs al verstaan sy nie, of dra sy geen kennis van die vraag of huldig sy geen mening daaroor nie.

Om vir die nadele te kompenseer het die navorser aan die einde van die vraelys twee oop vrae bestel wat die respondent geleentheid kon gee om hindernisse te noem wat moontlik nie deur die navorser geïdentifiseer is nie.

#### 4.3.1.4 Dekbrief

Die eerste bladsy van die gestruktureerde vraelys bestaan uit die dekbrief. Die dekbrief (Bylaag G) gee die navorsing se titel en inligting waaroor die navorsingsprojek handel, die doel van die navorsing en die belangrikheid daarvan dat die deelnemers die vraelys moet beantwoord. Die dekbrief dui ook aan dat goedkeuring deur die Kennis, Bestuur en Navorsingsdirekteur van Gautengse Onderwys Departement en die Distriksdirekteure van Ekurhuleni-Suid en -Noord ontvang is om die navorsing uit te voer. Sekere etiese aspekte word ook deur die dekbrief aangeraak soos die anonimiteit van die deelnemers, vrywillige deelname, dat deelnemers hulle te enige tyd aan die proses mag onttrek en dat alle inligting vertroulik hanteer sal word en so meer.

#### 4.3.1.5 Skaal

In die geval van die vraelys het die navorser gebruik gemaak van die 4-punt Likert-skaal. Die skaal is ook deur Monau (1995) tydens sy studie “Under-representation of female teachers in management positions in high schools” gebruik.

- Geen mate = 1
- Geringe mate = 2
- Matige mate = 3
- Groot mate = 4

#### 4.3.2 Loodsondersoek

In die loodsondersoek is die vraelyste aan onderwyseresse (n=18) op posvlak 2 en hoër by 3 skole in die Vrystaat en 3 in Noord-Wes gegee wat nie betrokke was as deel van die studiepopulasie nie. Deelnemers is versoek om aantekeninge op die vraelys aan te bring indien hulle nie die vrae verstaan het nie of as die vrae moeilik interpreteerbaar was. Die rede vir die loodsondersoek was om te verseker dat die vrae deur die deelnemers verstaan word. Al die vraelyste (100%) is terug ontvang.

Daar is geen voorstelle deur deelnemers gemaak ten opsigte van vrae wat onverstaanbaar was nie. Daarna het Noordwes-Universiteit se Statistiese Konsultasiediens en studieleiers die vraelys geanaliseer waar hulle enkele vrae aangepas of weggelaat het.

#### 4.3.3 Geldigheid en betroubaarheid van vraelys

##### 4.3.3.1 Geldigheid

Geldigheid bepaal of die navorsinginstrument die verskynsel wat dit veronderstel is om te meet akkuraat meet (Briggs & Coleman 2007:97; Frankel & Wallen, 2008:148). Meer onlangs het McMillan (2012:131) en Fraenkel en Wallen (2008:111) bepaal dat die definisie van geldigheid verouderd is en dat geldigheid bepaal word deur die toepaslikheid van die navorser se interpretasie van die resultate. Met ander woorde: Is die resultate wat die navorser aan die hand van die instrument ingesamel het korrek, betekenisvol en bruikbaar.

- Inhoudsgeldigheid

Inhoudsgeldigheid verwys na die inhoud en formaat van die instrument (Fraenkel & Wallen, 2008:148). Inhoudsgeldigheid is ondervang deur die items wat uit die literatuurstudie voortspruit en sekere items wat gebaseer is op Monau se vraelys. In Hoofstuk 3 is die eksterne bevorderingshindernisse vir die onderwyseres uit die literatuur aangetoon en aan die einde van elke paragraaf is 'n bepaalde hindernis bespreek, en 'n sintese is gemaak waaruit die vrae van die vraelys geformuleer is. Om inhoudsgeldigheid van die vraelys verder te verseker is dit aan verskeie vakspesialiste in onderwysbestuur gegee vir kritiese kommentaar. Om te bepaal of die vraelys siggeldig is, is die vraelys deur kundiges op die navorsers se gebied noukeurig ondersoek om hoë siggeldigheid te verseker. Die kommentaar is by die vraelys ingewerk. Deur die vooraf verkennende ondersoek is respondente die geleentheid gegun om kommentaar op die inhoudelike van die vraelys te lewer.

- Siggeldigheid

Siggeldigheid dui aan of die instrument meet wat dit veronderstel is om te meet en of die instrument geldig lyk (Maree & Pietersen, 2010b:217). Die Statistiese Konsultasiediens van die Noordwes-Universiteit het hiermee gehelp.

#### 4.3.3.2 Betroubaarheid

Betroubaarheid dui op die mate waarin die instrument meet wat dit veronderstel is om te meet en of dit konstante resultate oplewer. As dieselfde veranderlike onder dieselfde omstandighede deur verskillende toepassings van die instrument, gemeet word, moet dit dieselfde of naastebly dieselfde resultate oplewer (Creswell; 2012:159; Leedy & Ormrod; 2005:29; Creswell; 2012:159). Cronbach se Alfakoëffisiënt is bereken om die interne konsekwenheid van die vraelys te bepaal (Maree & Pietersen, 2010b:216; Ary *et al.*, 2010:246). Wanneer items korreleer, is hul interne konsekwenheid hoog en sal die alfakoëffisiënt na aan 1.0 wees. Indien dit nie goed korreleer nie, sal die alfakoëffisiënt konsekwenheid na aan nul wees. Die volgende betroubaarheidsindeks word deur navorsers gebruik (Maree & Pietersen; 2010b:216):

0.9 – hoë mate van betroubaarheid

0.8 – gemiddelde mate van betroubaarheid

0.7– lae (of geringe) mate van betroubaarheid

**Tabel 4.2: Betroubaarheid – Cronbach Alpha**

Subkategorieë	Vrae	Cronbach alpha
1. Netwerke	9-15	0.65
2. Mentorskap	16-27	0.74
3. Aanstellingsprosedures	28-36	0.63
4. Organisasiekultuur	37-44	0.78
5. Beroepsprofiel	45-52	0.67

Vraag 35 is uitgehaal om voldoende betroubaarheid te verseker

Aangesien die Cronbach alfakoëffisiënt 7 en minder is, kan die vraelys in geringe mate as betroubaar beskou word. Die studiepopulasie word in die volgende paragraaf bespreek.

#### **4.3.4 Studiepopulasie**

Al die sekondêre skole (n=107) in die Ekurhuleni Onderwysdistrik in Gauteng het deel uitgemaak van die populasie. Hiervan wou nege skole (n=9) nie aan die ondersoek deelneem nie. Dit is 8.4% van die populasie. Uiteindelik het die studiepopulasie bestaan uit 98 sekondêre skole in die Ekurhuleni Onderwysdistrik: 50 Ekurhuleni-Suid-skole en 48 Ekurhuleni-Noord-skole. Slegs permanente onderwyseresse op posvlak 2 en hoër het die gestruktureerde vraelyste beantwoord. Dit het 'n totaal van (n=365) onderwyseresse uitgemaak. Van die (n=365) gestruktureerde vraelyste wat uitgedeel is, is (n=305) terug ontvang. Dus was die responskoers 83.6%.

**Tabel 4.3: Samestelling van die studiepulasie in die Ekurhuleni Onderwysdistrik**

Streke	Aantal sekondêre skole in Ekurhuleni	Aantal sekondêre skole wat deelgeneem het aan die navorsing	Aantal skole wat nie aan die navorsing wou deelneem nie	Aantal deelnemers (gestruktureerde vraelyste uitgedeel)	Aantal vraelyste terug ontvang	Aantal vraelyste nie terug ontvang nie	Persentasie terug ontvang
Ekurhuleni-Suid	54	50	4	216	180	36	83%
Ekurhuleni-Noord	53	48	5	149	125	24	84%
<b>Totaal</b>	107	98	9	365	305	60	83.6%

#### 4.3.5 Data-insamelingsprosedures

’n Skrywe is aan die Kennis-, Bestuurs- en Navorsingsdirekteur van Gauteng se Onderwysdepartement en die Distriksdirekteure van Ekurhuleni-Suid en -Noord gerig ten einde toestemming te verkry vir die navorsing en verspreiding van die vraelyste in sekondêre skole in die Ekurhuleni Onderwysdistrik. Skriftelike toestemming vir die navorsing is gegee deur die betrokke onderwysdistrik (Bylae C en D). Die vraelyste is in Afrikaans en Engels beskikbaar gestel. Die Afrikaanse vraelyste is op wit papier gedruk en die Engelse vraelyste op ligroos papier (Bylae A & B).

Die adresse en telefoonnommers van die skole is deur middel van die Ekurhuleni-Suid- en -Noord Onderwysdistrik beskikbaar gestel. Die doel van die navorsing en die etiese aspekte is op die dekbrief by elke vraelys uiteengesluit (Bylaag G). Skole is vooraf geskakel of geëpos/ ge-epos om hulle bewus te maak van die navorsing, toestemming te verkry om die navorsing in hulle skool te mag uitvoer en hulle in te lig oor die datum waarop die vraelyste afgelewer sou word indien hulle aan die navorsing sou wou deelneem. Al die vraelyste was in koeverte per hand by die skool afgelewer. Die skoolhoof of adjunkhoof is ingelig oor wat verwag word en ingelig dat die vraelyste binne ’n week weer afgehaal sou word. Hierdie prosedure het nie deurgaans vlot verloop nie

omdat daar van die skole se personeel was wat nie die vraelyste betyds ingevul het nie. Dit het die data-insamelingstydperk verleng, aangesien daar ander datums met die skole geskeduleer moes word vir die afhaal van die ingevulde vraelyste. Die data-insamelingsproses het ongeveer vier weke geduur.

#### **4.3.6 Data-analise**

##### 4.3.6.1 Statistiese tegnieke

- Beskrywende statistiek, naamlik gemiddeldes, standaardafwykings (SD), frekwensies en persentasies van die response op die vraelys is met behulp van die SPSS-rekenaarprogram (2013) bereken. Die voordeel van die gebruik van beskrywende statistiek is dat dit die navorser in staat stel om die inligting wat in die omvattende datastelle voorkom, sinvol te kan beskryf deur middel van, onder andere, die berekening van gemiddeldes, standaardafwykings (SD), frekwensies en persentasies (Creswell, 2009:152). Die doel met die verwerking is om te bepaal in watter mate die bevorderingshindernisse nog ondervind word.
- Cronbach Alpha-koëffisiënte (Betroubaarheidskoëffisiënte) is aangewend om die interne konsekwentheid van die items van die bepaalde meetsinstrument te bepaal.
- Hiërargiese lineêre modelle: Statistiese (*p*-waardes) en praktiese betekenisvolheid (*d*-waardes) is bereken om vas te stel of die verskille tussen groepe in die studiepopulasie as statisties en prakties betekenisvol bestempel kan word. In die navorsing word die *p*-waardes volledigheidsonthalwe gerapporteer omdat dit nie van toepassing is nie aangesien daar nie van 'n ewekansige steekproef gebruik gemaak is nie. Daar sal dus meer klem gelê word op die *d*-waardes.

## **4.4 ETIESE GOEDKEURING**

Aangesien die sub-projek deel uitmaak van 'n groter navorsingsprojek is daar reeds etiese goedkeuring vir die navorsing bekom.

Die inligting is soos volg:

- Projektitel: Optimising aspects of the quality of working life of educators
- Etieknommer: NWU-00054-07-S3.
- Datum goedgekeur: 26 Februarie 2008.

- Verstrykdatum: 25 Februarie 2013.

Verder is daar ook van die Gautengse Distrikskantoor toestemming gevra (vgl. 4.3.5) asook van skoolhoofde en ingeligte toestemming van deelnemers aan die navorsing by die geselekteerde skole. Verder is die normale etiese prosedures gevolg rakende data-insameling, beskerming van deelnemers en hulle anonimiteit. Daar is van al die deelnemers ingeligte instemming verkry om aan die studie deel te neem (Bylaag G). Toestemming is van die hoof van elke skool waar die navorsing plaasgevind het, verkry. Elke deelnemer was ingelig dat hulle hulle in enige stadium van die navorsing daaraan mag onttrek. Om anonimiteit te verseker is deelnemers se identiteit nie bekendgemaak nie en geen persoonlike inligting is van deelnemers verkry nie. Die ingevulde vraelyste is by die NWU se Statistiese Konsultasiediens afgehaal en sal vir 'n tydperk van drie jaar veilig bewaar word.

## **4.5 SAMEVATTING**

In hierdie hoofstuk is die navorsingsontwerp en metodologie wat in hierdie navorsing gevolg is, bespreek. In die navorsingstrategie is daar aangetoon dat hierdie navorsing vanuit 'n post-positivistiese paradigma benader is en dat 'n kwantitatiewe metode in die vorm van 'n opname gevolg is. Die vraelys as spesifieke data-insamelingsinstrument en die ontwikkeling daarvan is in detail bespreek. Die loodsstudie aan die hand waarvan die instrument getoets is, is verder aangedui, asook die maatreëls wat getref is om die geldigheid en betroubaarheid van die meetinstrument te verseker. Die studiepopulasie, steekproef en data-insamelingsprosedure het vervolgens aandag geniet. Watter statistiese tegnieke aangewend is ter analisering van die data is aangedui. Die hoofstuk is afgesluit met 'n uiteensetting van die etiese aspekte wat tydens die uitvoering van die navorsing in ag geneem is. Die resultate voortspruitend uit die kwantitatiewe ondersoek sal in Hoofstuk 5 weergegee word. Op grond hiervan sal Hoofstuk 6 die samevatting, bevindinge en aanbevelings van die studie aanbied en sal areas vir verdere navorsing geïdentifiseer word.

## **HOOFSTUK 5**

### **RESULTATE**

#### **5.1 INLEIDING**

In hierdie hoofstuk (Hoofstuk 5) is aandag geskenk aan die resultate wat verkry is uit die empiriese ondersoek wat by sekondêre skole in die Ekurhuleni-Suid-distrik uitgevoer is. Die data wat sodoende verkry is, is aan die hand van Engelse en Afrikaanse vraelyste ingesamel. Dit het 'n totaal gevorm van (n=365) onderwyseresse as departementshoofde, onderhoofde en hoofde. Van die (n=365) gestruktureerde vraelyste wat uitgedeel is, is (n=305) terug ontvang

Die vraelys was aan onderwyseresse op posvlak 2 en hoër gegee om in te vul. Die biografiese inligting van respondente word ontleed en bespreek (vgl. par. 5.3). Tweedens word die ekstrinsieke bevorderingshindernisse soos die respondente dit ondervind het, indringend aan die hand van rangordes en beskrywende-analises bespreek (vgl. par. 5.3). Derdens bied die hoofstuk 'n bespreking aan van die hiërargiese lineêre modelle om verskille tussen ouderdom, huwelikstatus, aantal kinders, ondervinding in die onderwys, hoogste kwalifikasies, huidige pos en tydperk in huidige pos, wat 'n impak kan maak op die ekstrinsieke bevorderingshindernisse vir die onderwyseres (vgl. par. 5.4). Die hoofstuk word afgesluit met 'n samevatting van die ekstrinsieke bevorderingshindernisse by die onderwyseres wat tans nog steeds 'n bevorderingshindernis is en watter nie meer 'n rol speel nie (vgl. par. 5.5).

#### **5.2. BIOGRAFIESE INLIGTING AANGAANDE RESPONDENTE**

Die biografiese inligting aangaande die onderwyseresse word in Tabel 5.1 aangedui. Die doel met die vrae was om inligting te bekom oor die biografiese aspekte rakende van die onderwyseresse. Frekwensies en persentasies is gebruik om die biografiese inligting verder toe te lig.

**Tabel 5.1 Biografiese inligting aangaande die onderwyseres**

<b>A1</b>	<b>Ouderdom</b>	<b>Frekwensie (f)</b>	<b>Persentasie (%)</b>
	Jonger as 30 jaar	10	3.3
	30-39	35	11.5
	40-49	123	40.3
	50 en ouer	132	43.3
	Geen respons nie	5	1.6
	<b>Totaal</b>	<b>305</b>	<b>100</b>
<b>A2</b>	<b>Huwelikstatus</b>		
	Enkellopend	67	22
	Getroud	194	63.2
	Geskei	38	12.5
	Geen respons nie	6	2
	<b>Totaal</b>	<b>305</b>	<b>100</b>
<b>A3</b>	<b>Kinders</b>		
	Ja	254	83.3
	Nee	40	13.3
	Geen respons nie	11	3.6
	<b>Totaal</b>	<b>305</b>	<b>100</b>
<b>A4</b>	<b>Ondervinding in onderwys</b>		
	0-5 jaar	18	5.9
	6-10 jaar	18	5.9
	11-20 jaar	80	26.2
	21 en meer jare	184	60.3
	Geen respons nie	5	1.6
	<b>Totaal</b>	<b>305</b>	<b>100</b>

**Tabel 5.1 (vervolg): Biografiese inligting aangaande die onderwyseresse**

<b>A5</b>	<b>Hoogste akademiese kwalifikasie</b>		
	Diploma en Graad	174	57.0
	Honneurs	105	34.4
	Meestersgraad	12	3.9
	Doktorsgraad	1	0.3
	Ander	7	2.3
	Geen respons nie	6	2
	<b>Totaal</b>	<b>305</b>	<b>100</b>
<b>A6</b>	<b>Huidige pos</b>		
	Departementshoof	210	68.9
	Onderhoof	43	14.1
	Hoof	13	4.3
	Geen respons nie	39	12.8
	<b>Totaal</b>	<b>305</b>	<b>100</b>
<b>A7</b>	<b>Hoe lank is u al in u huidige pos</b>		
	0-5 jaar	135	44.3
	6-10 jaar	71	23.3
	11-15 jaar	34	11.1
	15 en meer	48	15.7
	Geen respons nie	17	5.6
	<b>Totaal</b>	<b>305</b>	<b>100</b>
<b>A8</b>	<b>Het u in u huidige pos al aansoek gedoen vir bevordering?</b>		
	Ja	121	39.7
	Nee	179	58.7
	Geen respons nie	5	1.6
	<b>Totaal</b>	<b>305</b>	<b>100</b>

'n Kort bespreking volg hieronder van die biografiese inligting (soos vervat in Tabel 5.1) aangaande die onderwyseresse op posvlak 2 en hoër ten einde 'n beeld te kan vorm van die profiel van die respondente wat aan die navorsing deelgeneem het.

- Ouderdom

Van die onderwyseresrespondente was 83.6% 40 en ouer. Die afleiding kan dus gemaak word dat die onderwyseresse wat aan die navorsing deelgeneem het, meer senior ervare opvoeders is wat alreeds bevorderingservaring binne die skool opgedoen het. Slegs 14.8% was jonger as 40. Hierdie verskil in ouderdom strook ook met die feit dat ouer onderwyseresse gewoonlik bevorder word en bevorderingsposte beklee (paragraaf 3.7.2.3).

- Huwelikstatus

Wat huwelikstatus betref, het 63.2% van die onderwyseresse aangedui dat hulle getroud is. 22% was enkellopend en 12.5% van die respondente was geskei. Dus is of was 75.7% van die respondente getroud.

- Kinders

Van die respondente het 83.3% aangedui dat hulle kinders het en 13.3% dat hulle nie kinders het nie.

- Ondervinding in die onderwys

Aangesien 60.3% onderwyseresse aangedui het dat hulle 21 en meer jaar ondervinding in die onderwys het, kan afgelei word dat dié wat bestuursposte beklee. in die algemeen ook die meer senior en ervare opvoeders is. Die respondente wat 11 tot 20 jaar ondervinding het, het 26.2%, verteenwoordig terwyl die minderheid (11.8%) 10 jaar en minder ondervinding gehad het.

- Hoogste akademiese kwalifikasie

Wat die kwalifikasie van die onderwyseresse betref, blyk dit uit die tabel dat 57% oor 'n diploma of 'n graad beskik. Wat nagraadse kwalifikasies betref het 34.4% 'n Honneursgraad gehad, terwyl die minderheid van die respondente 4.2% oor 'n verdere kwalifikasie soos 'n Meesters- of Doktorsgraad beskik het. Die getal onderwyseresse wat oor ander kwalifikasies beskik, was 7.

- Huidige pos

Die meerderheid onderwyseresse wat aan die studie deelgeneem het, beklee departementshoofposte (68.9%). Slegs 'n klein persentasie (14.1%) is onderhoofde

en 4.3% is hoofde. Die rede waarom 39 van die onderwyseresrespondente nie hul kwalifikasies aangedui het nie, kan moontlik wees dat hulle nie in een van die kategorieë geval het wat as 'n opsie aangedui is nie.

- Aantal jare in pos

Die minderheid onderwyseresrespondente (26.8%) beklee hulle huidige bestuursposte alreeds 11 jaar en langer. Die meeste onderwyseresse (44.3%) is die afgelope 5 jaar al in hulle huidige bestuursposisies. Van die respondente het 23.3% 6 tot 10 jaar ervaring in hulle huidige posisie. Hieruit blyk dat 'n groot aantal onderwyseresse wat tans departementshoofde is, dalk om verdere bevorderingsposte sou kon aansoek doen .

- In die huidige pos aansoek gedoen om bevordering

Al toon A7 aan dat 'n groot aantal onderwyseresse wat departementshoofde is, dalk om bevordering sou kon aansoek doen, het meer as die helfte van die respondente (58.7%) nog geensins om verdere bevordering uit hul huidige posisie aansoek gedoen nie.

- Profiel van die studiebevolking

Uit die voorafgaande blyk dit dat onderwyseresse in bevorderingsposte meestal ouer persone is van wie die meerderheid 21 en meer jaar onderwyserervaring het. Die meerderheid is getroud of was getroud en het kinders. Die meeste onderwyseresse is Departementshoofde van wie die minderheid nagraadse kwalifikasies het. Die meeste onderwyseresse is alreeds die afgelope 5 jaar in hulle huidige bestuursposisies, van wie meer as die helfte in hulle huidige bestuursposisie nog geensins om bevordering aansoek gedoen het nie.

## **5.3 RANGORDES EN BESKRYWENDE-ANALISES VAN RESPONDENTE SE VRAELYSTE**

### **5.3.1 Opmerking en metodologiese verantwoording**

In die volgende tabelle is die items wat gemiddeld 1.80 en minder (in geen mate nie tot in geringe mate) en items wat gemiddeld 3.00 en meer gehaal het (in 'n gemiddelde mate tot 'n groot mate) geanaliseer en bespreek. Die redes hiervoor was eerstens die aanbeveling van die studieleiers om te kon aantoon watter items onderwyseresse as ekstrasieke bevorderingshindernisse ondervind of nie, asook ander studies wat van dieselfde

afsnypunte gebruik gemaak het (vgl. bv. Fourie, 2012:238; Van Vuuren, 2008:222; Van Wyk, 2012:153). 'n Ander studie het egter weer gebruik gemaak van afsnypunte van 2.80, en slegs daardie items hoër as 2.80 is bespreek (Vos, 2010:138). In die verslag sal egter volstaan word met eersgenoemde afsnypunte. Die items wat 'n gemiddelde telling van 3.00 en hoër (in 'n gemiddelde mate tot 'n groot mate) gehaal het, word geag aanduiders van ekstrasieke bevorderingshindernisse te wees. Items met 'n gemiddelde telling van 1.80 en minder (in geringe mate tot in geen mate nie), word geag 'n aanduiding te wees daarvan dat die onderwyseres die item nie as 'n ekstrasieke bevorderingshindernis ondervind nie. In die tabelle word die items in rangorde geplaas. Die gemiddeldes, standaardafwykings en frekwensies van response word aangedui.

Verder word die persentasie bereken deur die response van 1 en 2 (in geen mate nie tot in geringe mate) bymekaar te tel en so ook die response van 3 en 4 (in 'n matige mate tot 'n groot mate) (vgl. Fourie, 2012:238; Van Vuuren, 2008:222; Van Wyk, 2012:153). Vervolgens word die mate waarin die respondente steeds ekstrasieke bevorderingshindernisse ondervind, deur middel van frekwensies en persentasies aangedui.

### 5.3.2 Subkategorieë en vrae

In hierdie gedeelte is die menings van die respondente gevra oor die mate waarin hulle ekstrasieke bevorderingshindernisse ondervind. Die ekstrasieke bevorderingshindernisse vir die onderwyseres is verdeel in vyf subkategorieë, soos uit die literatuur in Hoofstuk 3 geïdentifiseer. Die vyf subkategorieë is deur verskillende vrae in die vraelys (Bylae xx) gedek.

**Tabel 5.2: Subkategorieë en vrae**

Nommer	Subkategorieë	Vrae	Paragraaf	Paragraaf
1	Netwerke	8-16	3.3	5.4.1
2	Mentorskap	17-29	3.4	5.4.2
3	Aanstellingsprosedures	30-38	3.5	5.4.3
4	Organisasiekultuur	39-47	3.6	5.4.4
5	Beroepsprofiel	38-58	3.7	5.4.5

Die vyf subkategorieë van ekstrasieke bevorderingshindernisse vir die onderwyseres word vervolgens afsonderlik in Tabele 5.3 tot 5.6 aangedui.

In Tabele 5.3 tot 5.7 word die response aangaande ekstrasieke bevorderingshindernisse aangedui.

### 5.3.3 Netwerke as ekstrasieke bevorderingshindernis by die onderwyseres

In Tabel 5.3 hieronder word die response aangaande netwerke as ekstrasieke bevorderingshindernis aangedui. Hier is slegs aandag aan items met 'n gemiddeld van 3.00 en hoër (in matige mate tot in 'n groot mate) en 1.80 en laer (in geringe mate tot in geen mate nie) geskenk.

**Tabel 5.3: Netwerke**

Rang	Item nr.	Vraag/Item	Gem.	Standaard afwyking	Response									
					Geen Antwoord nie.		In geen mate nie		In geringe mate		In matige mate		In 'n groot mate	
					f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	12	Is u deelname by 'n netwerk bevorderlik vir u bestuurswerk?	2.77	1.04	14	4.6	49	16.1	51	16.7	110	36.1	81	26.6
2	14	Maak u gebruik van professionele liggamese kringgesprekke om netwerke uit te bou?	2.27	1.07	8	2.6	95	31.1	72	23.6	84	27.5	46	15.1
3	10	Is dit vir u bevordering belangrik om by 'n netwerk in te skakel?	2.25	1.15	15	4.9	108	35.4	58	19	67	22	57	18.7
4	13	Kry u ondersteuning van professionele liggamese met die oog op bevordering?	2.20	1.04	9	3	98	32.1	79	25.9	82	26.9	37	12.1
5	15	Het 'n onderwyser meer bestuursverantwoordelikhede binne u skool as die onderwyseres?	1.91	1.09	7	2.3	156	51.1	47	15.4	60	19.7	35	11.5
6	11	Beskik u oor minder bevorderingsgeleenthede as die manlike onderwyser?	1.89	1.03	11	3.6	143	46.9	68	22.3	54	17.7	29	9.5
7	9	Benadeel u geslag u om by 'n mansnetwerk by die skool in te skakel?	1.72	0.92	16	5.2	158	51.8	68	22.3	48	15.7	15	4.9

Tabel 5.3 dui die gemiddeldes, standaardafwykings, frekwensies en response aan ten opsigte van die mate waarin die respondente **netwerke**, soortgelyk aan wat in die literatuur gerapporteer is, as 'n ekstrasieke bevorderingshindernis ondervind.

- Items met gemiddeldes van 3.0 of hoër.

Uit die gegewens blyk dit dat geen item 'n gemiddeld van 3.0 of hoër gehaal het nie. Globaal gesien, beteken dit dat geen item in 'n matige mate tot 'n groot mate 'n wesenlike rol speel as ekstrasieke bevorderingshindernis nie.

- Items met gemiddeldes van 1.8 en laer.

Die data-analise dui daarop dat respondente een item gemiddeld laer as 1.8 geag het, naamlik:

Benadeel u geslag u om by 'n mansnetwerk by die skool in te skakel? (item 9: rangorde 7, gem. 1.72; n=226, 20.6%).

Volgens die literatuur word vroue uit mansnetwerke gehou as gevolg van stereotipe vooroordele (vgl. par. 3.3). Opmerklik is dat 74.1% van die respondente meen dat hulle geslag hulle in geen mate nie tot in geringe mate benadeel om by 'n mansnetwerk in te skakel. Hierdie bevinding verskil dus van wat uit die literatuurstudie blyk, naamlik dat onderwyseresse meen hulle geslag benadeel hulle om by 'n mansnetwerk in te skakel. As onderwyseresse by netwerke as gevolg van hulle geslag uitgesluit word, doen hulle nie bestuursvaardighede op en ontvang geen werksverwante inligting oor bevorderingsgeleenthede nie. Die mansnetwerke sal doelgerig verseker dat die ander man in sy netwerk aangestel word (vgl. par. 3.3.2). Die literatuur toon wel aan dat formele netwerke soos hoofvergaderings, finansiële vergaderings en beheerliggaamvergaderings nie meer tot die man beperk is nie (vgl. par. 3.3). Al hoe meer onderwyseresse word meer sigbaar in die skooldinamika waar hulle op rade van die skool dien en jaarlikse konferensies bywoon om op hoogte te bly van die jongste bestuursvaardighede binne die skool. Hierdie bevindinge van die navorser dui op die emansipasie van die onderwyseres en dat die onderwyser haar as die gelyke van die man in die werksplek ag. Netwerke is vir die onderwyseres 'n belangrike middel tot bevordering omdat dit haar met ander respondente en onderwysers in verbinding bring waar inligting aangaande vakante posisies, werksgeleenthede en ondersteuning gedeel word (par. 3.3).

- Items wat tussen 1.8 en 3.0 geval het

Die data-analise dui daarop dat die respondente 6 items gemiddeld tussen 1.8 en 3.0 geag het, naamlik items met rangordes 1-6 (gemiddeld 2.77-1.89). Op items

aangaande sake soos: *Is u deelname by 'n netwerk bevorderlik vir u bestuurswerk?* (item 12: rangorde 1, gem. 2.77; n=100; 32.8%); *Maak u gebruik van professionele liggame se kringgesprekke om netwerke uit te bou?* (item 14: rangorde 2, gem. 2.27; n=167, 54.7%); *Is dit vir bevordering belangrik om by 'n netwerk in te skakel?* (item 10: rangorde 3, gem. 2.25; n=166, 54.4%); *Kry u ondersteuning van professionele liggame met die oog op bevordering?* (item 13: rangorde 4, gem. 2.20; n=177, 58%); *Het 'n onderwyser meer bestuursverantwoordelikhede binne u skool as die onderwyseres?* (item 15: rangorde 5, gem. 1.91; n=203, 66.5%); *Beskik u oor minder bevorderingsgeleenthede as die manlike onderwyser?* (item 11: rangorde 6, gem. 1.89; n=211, 69.2%) is slegs “in geen mate nie of in geringe mate” geantwoord. Gesien in die lig van die afsnyppunte hierbo genoem (vgl. par. 5.3.1), word geen verdere aandag aan hierdie items geskenk nie.

- **Gevolgtrekking**

Die volgende ekstrinsieke bevorderingshindernisse aangaande **netwerke** speel in 'n matige tot 'n groot mate 'n rol as bevorderingshindernis.

- Uit bostaande resultate blyk dit dat geen item by netwerke in matige mate tot 'n groot mate 'n wesenlike rol speel as ekstrinsieke bevorderingshindernis nie.

Die volgende ekstrinsieke bevorderingshindernisse aangaande **netwerke** speel in geen mate nie tot in geringe mate 'n rol as bevorderingshindernis.

- Onderwyseresse meen nie dat geslag hulle verhinder om by 'n mansnetwerk in te skakel nie.

Vervolgens word mentorskap as ekstrinsieke bevorderingshindernis bespreek.

### **5.3.4 Mentorskap as ekstrinsieke bevorderingshindernis by die onderwyseres**

In Tabel 5.4 hieronder word die response aangaande mentorskap as ekstrinsieke bevorderingshindernis aangedui. Hier is aandag aan slegs items met 'n gemiddeld van 3.00 en hoër (in 'n matige mate tot 'n groot mate) en 1.80 en laer (in geringe mate tot geen mate nie) geskenk.

**Tabel 5.4: Mentorskap**

Rang	Item nr.	Vraag/Item	Gem.	Standaard afwyking	Response									
					Geen Antwoord nie		In geen mate nie		In geringe mate		In matige mate		In 'n groot mate	
					f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	19	Tree u as mentor op vir ander onderwyseresse?	3.34	0.85	5	1.6	18	5.9	21	6.9	102	33.4	159	52.1
2	16	Is mentorskap belangrik vir bevordering?	3.31	0.83	10	3.3	12	3.9	33	10.8	102	33.4	148	50.2
3	22	Het die mentorproses u meer selfvertroue gegee?	2.96	1.00	10	3.3	35	11.5	49	16.1	105	34.4	106	34.8
4	26	Het u behoefte aan mentorskapverhoudings gehad?	2.66	1.05	5	1.6	53	17.4	72	23.6	98	32.1	77	25.2
5	23	Sal uitsluiting uit die mentorproses die onderwyseres laat voel dat sy nie bekwaam is nie?	2.35	1.04	8	2.6	72	23.6	102	33.4	69	22.6	54	17.7
6	27	Kan 'n tekort aan mentorskapverhoudings u weerhou om bevordering te kry?	1.99	1.04	8	2.6	128	42	79	25.9	56	18.4	34	11.1
7	17	Meen u kruisgeslag-mentorskappe kan seksuele spanning teweeg bring?	1.83	0.90	13	4.3	129	42.3	103	33.8	42	13.8	18	5.9
8	21	Sluit onderwyseresse in hoër bestuursposte ander onderwyseresse uit?	1.82	1.01	6	2	154	50.5	73	23.9	43	14.1	29	9.5
9	24	Ag manlike mentors u as minder bekwaam om bestuurstake uit te voer as gevolg van u geslag?	1.73	0.99	7	2.3	166	54.4	66	21.6	47	15.4	19	6.2
10	18	Is onderwyseresse in bestuursposte onwillig om vir u as mentor op te tree?	1.70	0.96	8	2.6	174	57	58	19	45	14.8	20	6.6

Rang	Item nr.	Vraag/Item	Gem.	Standaard afwyking	Response									
					Geen Antwoord nie		In geen mate nie		In geringe mate		In matige mate		In 'n groot mate	
					f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
11	20	Is ander onderwyseresse in bestuursposte vir u 'n bevorderingshindernis?	1.68	0.97	9	3	181	59.3	51	16.7	43	14.1	21	6.9
12	25	Het die tekort aan rolmodelle u daarvan weerhou om in u loopbaan te vorder?	1.65	0.92	5	1.6	179	58.7	65	21.3	38	12.5	18	5.9

Tabel 5.4 dui die gemiddeldes, standaardafwykings en frekwensies aan rakende die mate waarin die onderwyseres **mentorskap** as 'n ekstrasieke bevorderingshindernis ondervind, soortgelyk aan wat uit die literatuur blyk.

- Items met gemiddeldes van 3.0 en hoër.

Uit die gegewens blyk dit dat items 19 en 16 'n gemiddeld hoër as 3.00 gehaal het en word vervolgens in meer detail bespreek.

*Tree u as mentor op vir ander onderwyseresse? (item 19: rangorde 1, gemiddeld 3.34; n=261).*

Volgens die literatuurstudie wil vroue in bestuursposte nie aan die mentorproses vir junior onderwyseresse deelneem nie omdat hulle vrees dat hulle magposisies met ander vroue sal moet deel of hulle status kan verloor (vgl. par. 3.4.2). Sodoende word ander vroue uit bestuursposte gehou (vgl. par. 3.4.2). Hierteenoor toon hierdie navorsing dat 85.5% respondente hulle in 'n matige tot groot mate as mentors vir ander onderwyseresse beskou. Daar kan dus afgelei word dat die meerderheid respondente in 'n matige mate of groot mate bereid is om ander onderwyseresse te mentor en moontlik ook hulle magposisies te deel. Hierdie bevindinge kan toegeskryf word aan die respondente wat aan die studie deelgeneem het, se ouderdomme. Die meerderheid respondente (83.3%) was ouer as 40 jaar (vgl. par. 5.2). Dit is moontlik dat die respondente meer senior ervare opvoeders is wat moontlik alreeds van die bevorderingshindernisse oorkom het (vgl. par.

5.2). Hierdie senior onderwyseresse wil ander onderwyseresse help om die bestuursleer makliker te klim deur hulle eie ervarings en kennis met ander vroue te deel. Sodoende word bygedra tot daadwerklike suksessiebeplanning wanneer sy aftree sodat daar 'n jonger onderwyseres is wat die leiers by haar sal kan oorneem. Die ouer manlike onderwysers in bestuursposisies beskou onderwyseresse nie meer as 'n bedreiging nie omdat dié alreeds die bestuursleer van die skool bestyg het. Die meerderheid respondente (66.6%) meen dat daar geslagsdiversiteit in bestuursposte moet wees. Een manier waarop dit bewerkstellig kan word, is deur onderwyseresse wat alreeds bestuurshindernisse oorkom het, toe te laat om junior onderwyseresse te lei en te mentor. Sien ook die bespreking van die onwilligheid van onderwyseresse in bestuursposte om vir ander as mentor op te tree (item 18: rangorde 10, gem. 1.70; n=232).

*Is mentorskap belangrik vir bevordering? (item 16: rangorde 2, gemiddeld 3.31; n=250)*

'n Verskeidenheid voordele spruit voort uit mentorskap-verhoudings, wat insluit die verwerwing van selfvertroue, professionele en persoonlike ontwikkelingsgeleenthede, verhoogde werkstevredenheid, beroepsbeplanning, positiewe leierwaarnemings, meerdere lojaliteit teenoor die organisasie en bevorderingshindernisse wat makliker oorkom word (vgl. par. 3.4). Hierdie bevindinge in die literatuur word deur hierdie navorsing ondersteun deurdat 83.6% van respondente meen dat mentorskap in 'n mate tot 'n groot mate belangrik is vir bevordering. Mentorskap is van kritieke belang vir die sosialisering van onderwyseresse in die beroep (vgl. par. 3.4) aangesien personeel wat by 'n mentorskap-program betrokke is, vinniger en meer gereeld bevorder word (vgl. par. 3.4).

- Items met gemiddeldes van 1.8 en laer.

Die data-analise dui daarop dat die respondente vier items gemiddeld 1.8 en laer geag het, naamlik:

*Ag manlike mentors u as minder bekwaam om bestuurstake uit te voer as gevolg van u geslag? (item 24: rangorde 9, gem. 1.73; n=232)*

Die meerderheid respondente (76%) is van mening dat manlike mentors hulle in geen mate nie tot in geringe mate as minder bekwaam ag. Hierdie bevindinge verskil van die literatuurstudie waar dit na vore kom dat die aantal mentorskap-verhoudings binne die organisasie oor die afgelope paar jaar toegeneem het, maar nie alle teikengroepe, byvoorbeeld vroue, word by die mentorproses ingesluit nie (vgl. par. 3.4). Die mans wat alreeds bestuursposisies beklee, sal eerder die volgende generasie mans ontwikkel, aanmoedig en oplei (vgl. par. 3.4.1). Mans dink vroue is nie bekwaam genoeg om

bestuursposisies te vul nie en wil nie as mentor vir die vrou optree nie (vgl. par. 3.4.3). Dit wil dus voorkom of daar in die onderwys vordering gemaak is ten opsigte daarvan dat onderwyseresse inskakel by die mentorproses. Die moontlikheid bestaan dat van die skole vasgestelde mentors aanstel vir die beginner-onderwyseres om haar deur die skoolbevorderingsrange te help. Die mentors sal die onderwyseres aangaande die nodige bestuursvermoë onderrig en haar help om die nodige bestuursvaardighede te bekom. As gevolg van die bevorderingsukses wat die mentorskap by beide die skool en die onderwyseres opgelewer het, is onderwyseresse in staat gestel daartoe om die bevorderingshindernisse te oorkom.

*Is onderwyseresse in bestuursposte onwillig om vir u as mentor op te tree? (item 18; rangorde 10; gem. 1.70; n=232)*

Volgens die literatuur is dit dikwels vroue in bestuursposisies wat as hindernis optree vir ander vroue wat na soortgelyke of dieselfde posisie as hare streef (vgl. par. 3.4.2). Sy sal ander vroue afsydig behandel omdat sy vrees dat sy haar magposisie met ander vroue sal moet deel of dat sy haar status kan verloor. Om hierdie redes wil vroue nie ander vroue mentor nie (vgl. par. 3.4.2). In hierdie navorsing is bevind dat 76% van die respondente van mening is dat onderwyseresse in bestuursposte in geen mate nie of in geringe mate onwillig is om vir ander vroue as mentor op te tree – 'n bevinding wat dus grootliks van dié wat uit die literatuurstudie gebly het, verskil. Dit is dus waarskynlik dat sosiale verandering besig is om plaas te vind wat meebring dat al hoe meer onderwyseresse die belangrikheid van formele mentorskap-verhoudings ter bemagtiging van onderwyseresse vir toekomstige geslagsdiversiteit in bestuursposte besef; dus is hulle bereid om ander onderwyseresse te mentor. Ouer onderwyseresse het alreeds die weg vir jonger onderwyseresse gebaan om bevorderingsposte te beklee en sodoende wil hulle ander onderwyseresse help deur hulle kennis, professionele ondersteuning, inligting, wysheid, ondervinding, verwagtinge en advies te deel om sodoende binne die skool bevorder te word.

*Is ander onderwyseresse in bestuursposte vir u 'n bevorderingshindernis? (item 20: rangorde 11, gem. 1.68; n=232)*

Ander onderwyseresse in bestuursposte is vir die meerderheid respondente (76.03%) in geen mate nie tot in geringe mate 'n bevorderingshindernis. In die literatuur word vermeld dat vroue ongelukkig is oor hindernisse wat hulle verhoed om bestuursposisies te beklee, maar dit is dikwels vroue wat alreeds in bestuursposte is wat vir ander vroue ekstrinsieke bevorderingshindernis is (vgl. par. 3.4.2). 'n Verskynsel wat bekend staan as die koninginby-sindroom kom voor wanneer 'n vrou wat alreeds 'n bestuursposisie beklee,

ander vroue wat na soortgelyke posisies streef, van dieselfde vlak, status of werkskwalifikasie uitsluit (vgl. par. 3.4.2). Die navorser is van mening dat daar die moontlikheid bestaan dat hedendaagse onderwyseresse in bestuursposte 'n begeerte het om stelsels wat as hindernis vir die onderwyseres dien, te verander in stelsels wat die onderwyseres bevorder en help. Onderwyseresse staan saam en vrees nie meer om hulle magposisies te deel nie en is bereid om die junior onderwyseresse te mentor en hulle eie ervarings met hulle te deel. Verwys ook na die bespreking oor die vraag of onderwyseresse in bestuursposte onwillig is om as mentors op te tree (item 18; rangorde 10; gem. 1.70; n=232).

*Het die tekort aan rolmodelle u daarvan weerhou om in u loopbaan te vorder? (item 25: rangorde 12, gem. 1.65; n=244)*

Uit die data blyk dit dat 80% van die respondente van mening is dat 'n gebrek aan rolmodelle hulle in geen mate nie tot in geringe mate daarvan weerhou het om in hulle loopbane te vorder. Die literatuur dui egter die teenoorgestelde aan, naamlik dat 'n gebrek aan vroulike rolmodelle voorkom wat vir ander vroue as 'n voorbeeld kan dien om hulle in staat te stel om hulle eie toekoms in die bestuurshiërargie te kan visualiseer (vgl. par. 3.4.3). Vroue het behoefte aan 'n rolmodel wat 'n beeld soortgelyk aan hulleself het; 'n vrou wat 'n standvastige werk het, werk- met familie-verantwoordelikhede balanseer maar nogtans vriendelik en energiek bly (vgl. par. 3.4.3). In ander beroepe het enkele vroue daarin geslaag om rolmodelle as ekstrasieke bevorderingshindernisse te oorkom. Hierdie verskynsel het onderwyseresse moontlik aangemoedig om die bestuursleer suksesvol te klim en het die weg vir onderwyseresse gebaan om bestuursposte te beklee. Vir die onderwyseres is daar heel dikwels vroulike familieledes in bestuursposte wat as rolmodelle kan dien en na wie sy kan opsien.

- Items wat tussen 1.8 en 3.0 val

Die data-analise dui daarop dat die respondente ses items met rangorde 3 tot 8 (gemiddelde 2.96-1.82) as "in geen mate nie of in geringe mate" geag het, naamlik: *Het die mentorproses u meer selfvertroue gegee?* (item 22: rangorde 3, gem. 2.96; n=84, 27.6%); *Het u 'n behoefte aan mentorskap-verhoudings gehad?* (item 26: rangorde 4, gem. 2.66; n=125, 41%); *Sal uitsluiting van die mentorproses die onderwyseres laat voel dat sy nie bekwaam is nie?* (item 23: rangorde 5, gem. 2.35; n=174, 57%); *Kan 'n tekort aan mentorskap-verhoudings u weerhou om bevordering te kry?* (item 27: rangorde 6, gem. 1.99; n=207, 67.9%); *Meen u kruisgeslag-mentorskappe kan seksuele spanning teweeg bring?* (item 17: rangorde 7, gem.

1.83; n=232, 76.1%); *Sluit onderwyseresse in hoër bestuursposte ander onderwyseresse uit?* (item 21: rang 8, gem. 1.82; n=227, 74.4%).

Gesien in die lig van die afsnyppunte hierbo genoem (vgl. par. 5.3.1), word geen verdere aandag aan hierdie items geskenk nie.

- **Gevolgtrekking**

Die volgende ekstrinsieke bevorderingshindernisse aangaande **mentorskap** dien in 'n matige tot groot mate 'n rol as bevorderingshindernis vir die onderwyseres.

- Onderwyseresse in bestuursposte tree in 'n matige tot 'n groot op mate as mentors vir ander onderwyseresse op;
- Onderwyseresse meen mentorskap is in 'n matige tot 'n groot mate belangrik vir bevordering.

Die volgende ekstrinsieke bevorderingshindernisse aangaande **mentorskap** speel in geen mate nie tot in geringe mate 'n rol as bevorderingshindernis vir die onderwyseres.

- Manlike mentors ag onderwyseresse in geen mate nie tot in geringe mate as minder bekwaam;
- Onderwyseresse is in geen mate nie tot in geringe mate onwillig om vir ander onderwyseresse as mentors op te tree;
- Ander onderwyseresse in bestuursposte is in geen mate nie tot in geringe mate 'n ekstrinsieke bevorderingshindernis vir die onderwyseres ;
- Die gebrek aan rolmodelle wat die onderwyseres weerhou om in haar loopbaan te vorder is in geen mate nie tot in geringe mate 'n ekstrinsieke bevorderingshindernis vir die onderwyseres.

Vervolgens word aanstellingsprosedures as ekstrinsieke bevorderingshindernis bespreek.

### **5.3.5 Aanstellingsprosedures as ekstrinsieke bevorderingshindernis by die onderwyseres**

In Tabel 5.5 hieronder word die response rakende aanstellingsprosedures as ekstrinsieke bevorderingshindernis aangedui. Hier is slegs aandag aan items met 'n gemiddeld van 3.0 en hoër (in matige mate tot 'n groot mate), en 1.80 en laer (in geringe mate tot in geen mate nie) geskenk.

**Tabel 5.5: Aanstellingsprosedures**

Rang	Item nommer	Vraag/Item	Gem.	Standaard afwyking	Response									
					Geen Antwoord nie		In geen mate nie		In geringe mate		in matige mate		In 'n groot mate	
					f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	36	Is die onderhoudspaneel se vrae gestandaardiseer?	3.27	0.85	12	3.9	16	5.2	28	9.2	102	33.4	147	48.2
2	35	Word onderhoudspanele by u skool geslagsgebalanseerd saamgestel?	2.83	1.16	11	3.6	58	19	51	16.7	68	22.3	117	38.4
3	31	Maak u skool gebruik van werwingsprosedures wat bestuurskandidate op grond van meriete werf?	2.53	1.11	11	3.6	76	24.9	55	18	95	31.1	68	22.3
4	32	Maak u skool gebruik van werwingsprosedures wat bestuurskandidate op grond van geslagdiversiteit werf?	2.08	1.13	13	4.3	132	43.4	48	15.7	69	22.6	43	14.1
5	29	Word dubbele standaarde in u skool toegepas ten opsigte van die bestuursvermoë van onderwysers en onderwyseresse?	1.90	1.07	7	2.3	150	49.2	63	20.7	50	16.4	35	11.5
6	28	Is daar bevorderingshindernisse in die skoolsituasie wat u in u loopbaan benadeel het?	1.86	1.04	11	3.6	147	48.2	73	23.9	41	13.4	33	10.8
7	30	Handhaaf die aanstellingskomitee dubbele standaarde ten opsigte van bestuursvermoë van die onderwyser en die onderwyseresse?	1.85	1.04	10	3.3	151	49.5	72	23.6	38	12.5	34	11.1
8	33	Dra onderwysers kennis van vakante bestuursposte voor die onderwyseresse daarvan te hore kom?	1.53	0.97	9	3	216	70.8	29	9.5	25	8.2	26	8.5
9	34	Moet 'n onderwyseres oor hoër kwalifikasies beskik as onderwysers om in aanmerking te kom vir 'n bestuurspos?	1.50	0.94	7	2.3	222	72.8	27	8.9	26	8.5	23	7.5

Tabel 5.5 dui die gemiddeldes, standaardafwykings en frekwensies aan met betrekking tot die mate waarin die respondente **aanstellingsprosedures** as 'n ekstrinsieke bevorderingshindernis ondervind, soortgelyk aan die bevindinge soos in die literatuur gerapporteer.

- Items met gemiddeldes van 3.0 en hoër.

Uit die gegewens blyk dit dat item 36 'n gemiddeld van 3.00 of hoër gehaal het en word vervolgens bespreek.

*Is die onderhoudspaneel se vrae gestandaardiseer? (item 36: rangorde 1, gem. 3.27; n=249)*

Vir talle onderwyseresse wat om bestuursposisies aansoek doen, is die onderhoudspaneel die grootste hindernis in die weg van verkryging van die posisie (vgl. par. 3.5.1.4). Leierskap word nog steeds deur lede van die onderhoudspaneel as sinoniem met manlikheid beskou (3.5.1.4). Vrae tydens die onderhoud wat handel oor haar huwelikstatus, ouderdom van kinders gesinsbeplanning en voorsiening vir kindersorg, is onwettig omdat dit as geslagdiskriminerende vrae teen vroue geag word en nie oor werk handel nie (vgl. par. 3.5.1.4). Die vrae is in stryd met die vrou se regte (vgl. par. 3.5.1.4). Vrae wat tydens onderhoude gestel is, is deur 81.6% respondente aangedui as in 'n matige tot 'n groot mate by hulle skole gestandaardiseer. Dit is moontlik dat dit toegeskryf kan word aan die feit dat die betrokke skole se onderhoudsvrae nie weens haar geslag teen die vrou gediskrimineer het nie en sy in die onderhoud as 'n gelyke van die man geag is.

- Items met gemiddeldes van 1.8 en laer.

Die data-analise dui daarop dat die respondente twee items gemiddeld 1.8 en laer geag het, naamlik:

*Dra onderwysers kennis van vakante bestuursposte voor die onderwyseresse daarvan te hore kom? (item 33: rangorde 8, gem.1.53; n=223).*

Volgens die literatuur vind onderwysers van bestuursposte uit voordat onderwyseresse daarvan bewus word – 'n situasie wat deur middel van manlike netwerke bewerkstellig word (vgl. par. 3.5.1.3). Senior manlike bestuurders, wat die meerderheid bestuursposte beklee, sal persone werf “na hulle eie beeld.” Hierteenoor toon hierdie navorsing dat 80.3% respondente meen dat hulle in 'n matige mate of groot mate net soveel kennis dra van vakante bestuursposte as onderwysers. 'n Versigtig-optimistiese waarskynlikheid is

dat al hoe minder skole teen onderwyseresse diskrimineer. Wetgewing stel dat alle vakante poste vir onderwysers in 'n koerant, tydskrif of omsendbrief geadverteer moet word (vgl. par. 5.5.1.2). Die aansoek vir die pos moet toeganklik wees vir alle moontlike kandidate wat daarvoor kwalifiseer of daarin belang stel. Dit moet duidelik gestel word dat die staat 'n regstellende-aksiewerkgewer is en dat die aansoek sal geskied op grond van die bepalings in die Grondwet (1996) wat stel dat daar teen niemand op grond van geslag, ras of kultuur gediskrimineer mag word nie (vgl. par. 5.5.1.2).

*Moet 'n onderwyseres oor hoër kwalifikasies beskik as onderwysers om in aanmerking te kom vir 'n bestuurspos? (item 34: rangorde 9, gem. 1.50; n= 249)*

Respondente (81.7%) meen dat hulle in geen mate nie of in geringe mate oor hoër kwalifikasies as hul manlike eweknieë moet beskik om vir 'n bestuurspos in aanmerking te kom. Een van die Republiek van Suid-Afrika se doelwitte is om 'n gelyke verteenwoordiging van geslag in bestuursposte te bewerkstellig. Die regering het 'n verskeidenheid wetgewing uitgevaardig met die oog daarop om die geslagsgelykheidsdoelwitte te bereik (vgl. par 3.5.1.1). Artikel 6 tot 9 van die Wysigingswet op Onderwyswette (24 van 2005) lê klem op die keuring en aanstelling van onderwysers in openbare skole. Artikel 7(1-2) stel dat wanneer 'n opvoeder aangestel of bevorder word, dit gedoen moet word deur die beginsels van gelykheid, billikheid en die ander demokratiese waardes soos in die Grondwet (1996) vervat, in ag te neem. Die aanstelling van iemand of die vul van 'n pos moet die wanbalanse van die verlede regstel ten einde breë verteenwoordiging te bereik (vgl. par. 3.5.1.1). Die juridiese raamwerk en Wetgewing laat geen diskriminasie toe nie en dwing skole om onderwyseresse in bestuursposte aan te stel. Onderwyseresse hoef nie meer oor 'n hoër kwalifikasies as hulle manlike eweknieë te beskik om in bestuursposte aangestel te word nie.

- Items wat tussen 1.8 en 3.0 val

Die data-analise dui daarop dat die respondente 6 items gemiddeld tussen 1.8 en 3.0 geag het, naamlik items met rangorde 2-7 (gemiddeld 2.83-1.85). Op items aangaande sake soos: *Word onderhoudspanele by u skool geslagsgebalanseerd saamgestel?* (item 35: rangorde 2, gem. 2.83; n=109, 35.7%); *Maak u skool gebruik van werwingsprosedures wat bestuurskandidate op grond van meriete werf?* (item 31: rangorde 3, gem. 2.53; n=131, 42.9%); *Maak u skool gebruik van werwingsprosedures wat bestuurskandidate op grond van geslagsdiversiteit werf?* (item 32: rangorde 4, gem. 2.08; n=180, 59.1%); *Word dubbele standaarde in u skool toegepas ten opsigte van die bestuursvermoë van onderwysers en onderwyseresse?* (item 29: rangorde 5, gem. 1.90; n=213, 69.9%); *Is daar*

*bevorderingshindernisse in die skoolsituasie wat u in u loopbaan benadeel het?* (item 28: rangorde 6, gem. 1.86; n=220, 72.1%); *Handhaaf die aanstellingskomitee dubbele standaarde ten opsigte van die bestuursvermoë van die onderwyser en die onderwyseres?* (item 30: rangorde 7, gem. 1.85; n=223, 73.1%) is slegs “in geen mate nie of in geringe mate” beantwoord. Gesien in die lig van die afsnypunte hierbo benoem (vgl. par. 5.3.1), word geen verdere aandag aan hierdie items geskenk nie.

- **Gevolgtrekking**

Die volgende ekstrinsieke bevorderingshindernisse aangaande **aanstellingsprosedures** speel in 'n matige tot groot mate 'n rol as bevorderingshindernis.

- Vrae wat tydens die onderhoude gestel is, is in 'n matige tot 'n groot mate by hulle skole gestandaardiseer.

Die volgende ekstrinsieke bevorderingshindernisse aangaande **aanstellingsprosedures** speel in geen mate nie tot in geringe mate 'n rol as bevorderingshindernis.

- Minder kennis van vakante bestuursposte as onderwysers is in geen mate nie tot in geringe mate 'n ekstrinsieke bevorderingshindernis vir die onderwyseres;
- Hoër kwalifikasies om in aanmerking te kom vir 'n bestuurspos as hulle manlike eweknieë is in geen mate nie tot in geringe mate 'n ekstrinsieke bevorderingshindernis vir die onderwyseres.

Vervolgens word organisasiekultuur as ekstrinsieke bevorderingshindernis bespreek.

### 5.3.6 Organisasiekultuur as ekstrinsieke bevorderingshindernis by die onderwyseres

In Tabel 5.6 hieronder word die response aangaande organisasiekultuur as ekstrinsieke bevorderingshindernis aangedui. Hier is aandag aan slegs items met 'n gemiddeld van 3.0 en hoër (in 'n matige mate tot 'n groot mate) en 1.80 en laer (in geringe mate tot in geen mate nie) geskenk.

**Tabel 5.6: Organisasiekultuur**

Rang	Item nommer	Vraag/Item	Gem.	Standaard afwyking	Response				
					Geen Antwoord nie	In geen mate nie	In geringe mate	In matige mate	In 'n groot mate

					f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	42	Moet daar geslagsdiversiteit in bestuurspos te wees?	2.93	1.17	12	3.9	59	19.3	31	10.2	75	24.6	128	42
2	38	Word u in u bestuurspos gesien as verteenwoordigend van die geslagsgroep?	2.05	1.09	11	3.6	130	42.6	57	18.7	70	23	37	12.1
3	41	Moet u bewys dat u huis en/of gesinsverpligtinge nie sal inmeng met 'n bestuursposisie nie?	1.95	1.08	11	3.6	142	46.6	62	20.3	53	17.4	37	12.1
4	37	Het u skool 'n aangenamer werksomgewing vir die onderwyser as vir die onderwyseres?	1.94	1.12	10	3.3	156	51.1	40	13.1	61	20	38	12.5
5	40	Moet u bewys dat u in 'n bestuursposisie meer verantwoordelik hede kan hanteer as u manlike kollega?	1.83	1.10	11	3.6	170	55.7	39	12.8	50	16.4	35	11.5
6	43	Maak u minder gebruik van professionele ontwikkeling as u manlike kollegas?	1.67	0.91	13	4.3	170	55.7	62	20.3	46	15.1	14	4.6
7	39	In die huidige bestuurspos wat u beklee, is u in 'n minder belangrike portefeulje geplaas as gevolg van u geslag?	1.43	0.79	12	3.9	214	70.2	41	14.4	29	9.5	9	3
8	44	Erodeer (belemmer,	1.35	0.83	13	4.3	240	78.7	19	6.2	16	5.2	17	5.6

Rang	Item nommer	Vraag/Item	Gem.	Standaard afwyking	Response															
					Geen Antwoord nie		In geen mate nie		In geringe mate		In matige mate		In 'n groot mate							
					f	%	f	%	f	%	f	%	f	%						
		verhinder) seksuele teistering u bevordering?																		

Tabel 5.6 dui die gemiddeldes, standaardafwykings en frekwensies aan ten opsigte van die mate waarin die respondente **organisasiekultuur** as 'n ekstrasieke bevorderingshindernis soortgelyk aan die literatuur ondervind.

- Items met gemiddeldes van 3.0 of hoër.

Uit die gegewens blyk dit dat geen item 'n gemiddeld van 3.0 of hoër gehaal het nie. Globaal gesien beteken dit dat geen item in matige mate tot in 'n groot mate 'n wesenlike rol as ekstrasieke bevorderingshindernis speel nie.

- Items met gemiddeldes van 1.8 en laer

Die data-analise dui daarop dat respondente drie items gemiddeld laer as 1.8 geag het, naamlik:

- Maak u minder gebruik van professionele ontwikkeling as u manlike kollegas? (item 43: rangorde 6, gem. 1.67; n=60).*

Die minderheid respondente (19.7%) meen dat hulle in 'n mate of 'n groot mate minder gebruik maak van professionele ontwikkeling as hulle manlike kollegas. Hierdie bevinding verskil dus van dié van die literatuurstudie wat daarop dui dat indiensopleidingsprogramme soos die wat deur die Departement van Basiese Onderwys ingestel is, nie deur vroue bygewoon sal/kan word nie as gevolg van huishoudelike verpligtinge wat alreeds heelwat van hulle tyd in beslag neem, kindersorgprobleme en verhoogde werkslading (vgl. par. 3.6.2 en par. 3.6.3). Die afleiding kan dus in die eerste plek gemaak word dat die onderwyseres se huishoudelike pligte nie meer so baie van haar tyd in beslag neem nie omdat al hoe meer vroue en hul huweliksmaats die huishoudelike take tussen mekaar verdeel of omdat vroue iemand het wat na hulle kinders omsien. Hulle voel hulle hoef nie meer

hul gesinne of beroep tweede te plaas nie; dus het hulle meer tyd tot hulle beskikking om professionele opleidingsprogramme by te woon. In die tweede plek is daar *die Women in and into Leadership Position Training Program* wat slegs op die bemagtiging van die onderwyseres fokus (vgl. par. 2.5.2.1).

- b) *In die huidige bestuurspos wat u beklee, is u in 'n minder belangrike portefeulje geplaas as gevolg van u geslag? (item 39: rangorde 7, gem. 1.43; n=255)*

Volgens die literatuur sal die onderwyseres wat wel bevordering kry se prestasie en bevordering minimaal wees as gevolg van tokenisme en marginalisering (vgl. par. 3.6.1.1). Van die respondente het 84.6% gemeen hulle is in hulle huidige bestuurspos in geen mate nie tot in geringe mate in 'n minder belangrike portefeulje geplaas as gevolg van hulle geslag. Hierdie bevindinge verskil dus van die literatuurstudie wat daarop dui dat die onderwyseres meen sy word in 'n portefeulje geplaas wat nie belangrik is nie of onsigbaar is (vgl. par. 3.6.1.1). In die portefeulje word sy gesien as 'n verteenwoordiger van haar geslagsgroep en nie as 'n individu of as deel van die bestuurspan nie. In die tokenisme bestuursposisies word daar van vroue verwag om na ander om te sien as versorger terwyl die man die leiers vat (vgl. par. 3.6.1.1). Die data van die navorser dui aan dat die moontlikheid bestaan dat werkvoorwaardes en omstandighede van die onderwyseres in 'n bestuurspos besig is om te verander. Opleidingsprogramme soos *Women in and into Management and Leadership Position Training Program* en ACE-Leadership program het gehelp om die onderwyseres se selfvertroue te bou en te bemagtig om hul rol as leiers en professionele bestuurders effektief op te neem (vgl. par. 2.5.2.1). Opleidingsprogramme gerugsteun deur wetgewing en beleid wat geslagdiskriminasie teenwerk het onderwyseresse die geleentheid gegee om hulleself in bestuursposte te bewys en hulle hoef nie meer terug te staan vir hulle manlike kollegas nie (vgl. par. 2.4 & par. 2.5.2.1).

Dit is moontlik dat die gaping tussen die wetlike uiting van regte en die toepassing daarvan in die onderwys besig is om te vernou en dat diskriminasie teen respondente in bestuursposte al hoe minder plaasvind. Persone in bestuursposisies is besig om hulle houding teenoor diegene in die respondente se posisies te verander. Die besef dat beide mans en vroue bekwaam kan wees as bestuurders het gelei tot 'n positiewer organisasiekultuur met betrekking tot die onderwyseres wat haar dieselfde bevorderingsgeleenthede as haar manlike eweknieë bied.

- c) *Erodeer (belemmer, verhinder) seksuele teistering u bevordering? (item 44: rangorde 8, gem. 1.35; n=259)*

Opmerklik is die groot persentasie respondente (84.9%) wat aangedui het dat seksuele teistering in geen mate nie tot in geringe mate hulle bevordering verhinder, alhoewel die literatuur seksuele teistering as 'n ernstige probleem uitwys, met 'n jaarlikse toename in klagtes van seksuele teistering. Die teenstrydige bevindinge kan moontlik toegeskryf word aan die sensitiwiteit ten opsigte van seksuele teistering. Respondente voel moontlik nie op hulle gemak om oor hierdie onderwerp ondervra te word nie of vind die afmerk van hierdie item vernederend omdat hulle sodoende sou erken dat hulle seksuele teistering as 'n probleem ondervind het.

- Items wat tussen 1.8 en 3.0 val

Die data-analise dui daarop dat die respondente vyf items met rangorde 1-5 (gemiddeld 2.93-1.83) as in geen mate nie of in geringe mate geag het, naamlik: *Moet daar geslagdiversiteit in bestuursposte wees?* (item 42: rangorde 1, gem. 2.93; n=90, 29.5%); *Word u in u bestuurspos gesien as verteenwoordigend van die geslagsgroep?* (item 38: rangorde 2, gem. 2.05; n=187, 61.3%); *Moet u bewys dat u huis en/of gesinsverpligtinge nie sal inmeng met 'n bestuursposisie nie?* (item 41: rangorde 3, gem. 1.95; n=204, 66.9%); *Het u skool 'n aangename werksomgewing vir die onderwyser as vir die onderwyseres?* (item 37: rangorde 4, gem. 1.94; n=196, 64.2%); en *Moet u bewys dat u in 'n bestuursposisie meer verantwoordelikhede kan hanteer as u manlike kollega?* (item 40: rangorde 5, gem. 1.83; n=209, 68.5%). Gesien in die lig van die afsnyppunte hierbo genoem (vgl. par. 5.3.1), word geen verdere aandag aan hierdie items geskenk nie.

- Gevolgtrekking

Die volgende ekstrinsieke bevorderingshindernisse aangaande **organisasiekultuur** is in 'n matige tot groot mate 'n bevorderingshindernis vir die onderwyseres.

- Dit blyk dat geen item by organisasiekultuur in matige mate tot in 'n groot mate 'n wesentliche rol speel as ekstrinsieke bevorderingshindernis by die onderwyseres nie.

Die volgende ekstrinsieke bevorderingshindernisse aangaande **organisasiekultuur** speel in geen mate nie tot in geringe mate 'n rol as bevorderingshindernis by die onderwyseres

- Onderwyseresse maak in geen mate nie tot in geringe mate minder gebruik van professionele ontwikkeling as hulle manlike kollegas;

- Onderwyseresse is in geen mate nie tot in geringe mate in 'n minder belangrike portefeulje geplaas as gevolg van geslag;
- Seksuele teistering erodeer (belemmer, verhinder) in geen mate nie tot in geringe mate die onderwyseresse bevordering.

Vervolgens word beroepsprofiel as ekstrinsieke bevorderingshindernis bespreek.

### 5.3.7 Beroepsprofiel as ekstrinsieke bevorderingshindernis by die onderwyseresse

In Tabel 5.7 hieronder word die response aangaande beroepsprofiel as ekstrinsieke bevorderingshindernis aangedui. Hier is slegs aandag geskenk aan items met 'n gemiddeld van 3.0 en hoër (in matige mate tot in 'n groot mate) en 1.80 en laer (in geringe mate tot in geen mate nie).

**Tabel 5.7 Beroepsprofiel**

Rang	Item nr.	Vraag/Item	Gem.	Standaard afwyking	Response									
					Geen Antwoord nie		In geen mate nie		In geringe mate		In matige mate		In 'n groot mate	
					f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	50	Is u normaalweg kompetender van geaardheid?	3.01	0.98	12	3.9	35	11.5	34	11.1	116	38	108	35.4
2	46	Ondervind u meer werksbevrediging uit u rol as professionele onderwyser as uit u bestuursrol?	2.81	1.06	10	3.3	45	14.8	62	20.3	91	29.8	97	31.8
3	53	Hoeveel keer was u onsuksesvol in 'n poging om bevordering te kry?												
4	48	Word respondente in u skool heelwat later in hulle loopbaan bevorder as mans?	1.96	1.06	11	3.6	140	45.9	58	19	65	21.3	31	10.2
5	52	Het u werksverpligtinge u verhinder om verdere kwalifikasie(s) te verwerf?	1.95	1.12	18	5.9	14.5	47.5	53	17.4	48	15.7	41	13.4
6	47	Sukkel u om huis-en/of gesinsverpligtinge en bestuursverantwoordelikhede suksesvol te balanseer?	1.92	0.98	9	3	136	44.6	68	22.3	72	23.6	20	6.6
7	45	Het u onderwys as loopbaan gekies met	1.79	1.09	7	2.3	45	14.8	62	20.3	91	29.8	97	31.8

Rang	Item nr.	Vraag/Item	Gem.	Standaard afwyking	Response									
					Geen Antwoord nie		In geen mate nie		In geringe mate		In matigemate		In 'n groot mate	
					f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
		die oog daarop om 'n bestuurspos te beklee?												
7	51	Het u huis-en/of gesisverpligtinge u verhinder om verdere kwalifikasie(s) te verwerf?	1.79	1.05	9	3	167	54.8	56	18.4	41	13.4	32	10.5
8	49	Het u eggenoot se plek van werk (ligging) u al verhinder om op 'n ander dorp/stad aansoek om 'n bevorderingspos te doen?	1.59	0.96	18	5.9	145	47.5	53	17.4	48	15.7	41	13.4

Tabel 5.7 dui die gemiddeldes, standaardafwykings en frekwensies aan ten opsigte van die mate waarin die respondente **beroepsprofiel** as 'n ekstrinsieke bevorderingshindernis soortgelyk aan die literatuur ondervind.

- Items met gemiddeldes van 3.0 of hoër

Uit die gegewens blyk dit dat item 50 gemiddeld hoër as 3.00 gehaal het en word vervolgens in meer detail bespreek.

- a) *Is u normaalweg kompetend van geaardheid? (item 50; rangorde 1; gem. 3.01; n=224)*

Volgens die literatuur word die behoefte aan sukses en prestasie alreeds op 'n vroeë ouderdom gevorm (vgl. par. 3.7.2.2). Dogters leer om vriendskappe op te bou, hulle loop ingehaak bymekaar. Seuns, aan die ander kant, bou spanne, hulle ding gedurige mee met mekaar. Dit is juis weens die vroeë milieu waarin dogters grootword dat hulle as vroue alreeds 'n agterstand het. Die situasie word later in die vrou se lewe weerspieël wanneer sy altyd beleefd en vriendelik wil optree en nooit wil meeding nie (vgl. par. 3.7.2.2). Hierteenoor toon hierdie navorsing dat 73.4% respondente in matige mate of in 'n groot mate mededingend is. Die navorser is van mening dat dit moontlik toegeskryf kan word aan die feit dat hedendaagse vroue meer geleenthede het as voorheen om bevorder te word. Die regering het hom deur wetgewing en beleid dit ten doel gestel om vroue in bestuursposte te bemagtig (vgl.

par. 2.4). Dit lei tot ambisie en mededinging onder vroue om die beroepsleer te klim en te presteer.

- Items met gemiddeldes van 1.8 en laer.

Die data-analise dui daarop dat die respondente twee items gemiddeld 1.8 en laer geag het, naamlik:

- a) *Het u onderwys as loopbaan gekies met die oog daarop om 'n bestuurpos te beklee? (item 45: rangorde 7, gem. 1.79; n=188)*

Deur die geskiedenis heen word die vrou se rol as ondergeskik aan dié van die man waargeneem. Die siening wat die samelewing het ten opsigte van geslag het 'n groot invloed op die onderwyseres se loopbaanontwikkeling. Die onderwyseres word gesien in die klaskamer en nie as 'n bestuurder nie (vgl. par. 3.7.1). Van die respondente het 61.6% aangedui dat hulle nie (in geen mate nie en in geringe mate) die onderwysberoep betree het met die oog daarop om 'n bestuurspos te beklee nie. Hierdie data word deur die literatuur ondersteun wat aantoon dat die jonger generasie vroue die onderwys betree omdat hulle dit kies as 'n beroep en is daarom gemotiveerd tot toetrede as onderwysbestuurders as deel van hulle beroepsplan (vgl. par. 3.7.1). Onderwyseresse het vasgestelde beplanning vir die toekoms wat bevordering insluit Die skool as instansie het 'n bydrae tot 'n veranderde siening teenoor die onderwyseres in bestuur gelewer.

- b) *Het u huis- en/of gesinsverpligtinge u verhinder om verdere kwalifikasie(s) te verwerf? (item 51: rangorde 7, gem. 1.79; n=73)*

Die meerderheid respondente (73.2%) is van mening dat huis- en/of gesinsverpligtinge hulle in geen mate nie of in geringe mate verhinder het om verdere kwalifikasies te verwerf. Die literatuur toon egter aan dat die getroude onderwyseres wat besonder jong kinders het, dit moeilik kan vind om tot lewenslange leer toe te tree (vgl. par. 3.7.4). 'n Moontlik verklaring vir hierdie verskil in bevindinge is die toename tans in kindersorgfasiliteite, hulp tuis of take wat gelykop verdeel word tussen vroue en hul eggenote, wat onderwyseresse meer tyd gun om aandag aan hul studie te skenk. Daar is ook 'n verskeidenheid instansies wat afstandopleidingsgeleenthede aan die onderwyseres bied, byvoorbeeld die Noordwes-Universiteit se Eenheid vir Oop Afstandsleer (EOAL) en UNISA.

- c) *Het u eggenoot se plek van werk (ligging) u al verhinder om op 'n ander dorp/stad aansoek om 'n bevorderingspos te doen? (item 49: rangorde 8, gem. 1.59; n=89).*

Volgens die literatuur kan die vrou se beroepsbevordering verhinder word deur haar man wat nie wil verhuis as daar vir haar beroepsgeleenthede in 'n ander dorp is nie (vgl. par. 3.7.1.2). Hierteenoor toon hierdie navorsing dat 64.9% respondente meen dat die ligging van hulle eggenoot se werksplek hulle in geen mate nie of 'n geringe mate verhinder het om aansoek te doen om 'n bevorderingspos in 'n ander dorp/stad. Die navorser meen dat daar in gedagte gehou moet word dat die data wat ingewin is in 'n stadsgebied, naamlik Ekurhuleni-Suid in Gauteng ingesamel is. Meer skole is groter en nader aan mekaar geleë as in die meeste plattelandse skole. Die geografiese ligging van die skole kan dus meer bevorderingsgeleenthede bied en is makliker bekombaar as plattelandse skole. Die vervoerinfrastruktuur binne die stede van Ekurhuleni-Suid is goed, en dit maak dit vir die onderwyseres makliker om na 'n nabygeleë dorp of stad se skool te reis.

- Items wat tussen 1.8 en 3.0 val

Die data-analise dui daarop dat die respondente vyf items met rangorde 2-6 (gemiddeldes 2.81 -1.92) as “in geen mate nie of in geringe mate” geag het, naamlik: *Ondervind u meer werksbevrediging uit u rol as professionele onderwyser as uit u bestuursrol?* (item 46: rangorde 2, gem. 2.81; n=107, 35.1%) *Hoeveel keer was u onsuksesvol in 'n poging om bevordering te kry?* (item 53: rangorde 3); *Word respondente in u skool heelwat later in hulle loopbaan bevorder as mans?* (item 48: rangorde 4, gem. 1.96; n=198, 64.9%); *Het u werksverpligtinge u verhinder om verdere kwalifikasie(s) te verwerf?* (item 52: rangorde 5, gem. 1.95; n=198, 64.9%); en *Sukkel u om huis- en/of gesinsverpligtinge en bestuursverantwoordelikhede suksesvol te balanseer?* (item 47: rangorde 6, gem. 1.92; n=204, 66.9%).

- Gevolgtrekking

Die volgende ekstrasieke bevorderingshindernisse aangaande **beroepsprofiel** speel in matige mate tot in 'n groot mate 'n rol as bevorderingshindernis vir die onderwyseres.

- Onderwyseresse is in matige mate tot in 'n groot mate kompetend van geaardheid;
- Onderwyseresse het in matige mate tot in 'n groot mate onderwys betree met die oog daarop om 'n bestuurspos te beklee.

Die volgende ekstrasieke bevorderingshindernisse aangaande **beroepsprofiel** speel in geen mate nie tot in geringe mate 'n rol as bevorderingshindernis vir die onderwyseresse

- Huis- en/of gesinsverpligtinge het onderwyseresse in geen mate nie tot in geringe mate verhinder om verdere kwalifikasie(s) te verwerf;
- Die ligging van die eggenoot se werkplek het die onderwyseres in geen mate nie tot in geringe mate verhinder om aansoek om 'n bevorderings pos in 'n ander dorp/stad aansoek te doen.

Vervolgens word die effektegroottes/ prakties betekenisvolle verskille bespreek.

## 5.4 VERGELYKING MET HIËRARGIES LINEËRE MODELLE

### 5.4.1 Opmerking

In hierdie afdeling word die verskille tussen die groeperings van sekere biografiese veranderlikes en die verskillende ekstrinsieke bevorderingshindernisse aangedui. Vir hierdie doel is daar van die statistiese formule van Cohen se  $d$ -waardes vir die berekening van effekgroottes gebruik gemaak om aan te dui of die verskille prakties betekenisvol is al dan nie. Hierdie statistiese formule word gebruik om navorsingsdoelwit 4 te beantwoord, naamlik om te bepaal wat die verskil tussen biografiese veranderlikes en verskillende ekstrinsieke bevorderingshindernisse is (vgl. par. 4.2).

Deur die bepaling van  $d$ -waardes word 'n aanduiding verkry daarvan of die verskille (afwykings) groot genoeg is om prakties betekenisvolle implikasies vir die onderwyspraktik te bepaal. Wanneer resultate van die studiepopulasie gerapporteer word, is praktiese betekenisvolheid belangrik omdat statistiese betekenisvolheid slegs van toepassing kan wees vir ewekansige steekproewe uit 'n populasie (Ellis & Steyn, 2003: 1-6). Gall *et al.* (2007:5) benadruk die belangrikheid daarvan dat effekgroottes vir praktiese betekenisvolheid in navorsing gereeld gerapporteer behoort te word indien die toepassingswaarde vir die praktik betekenisvol is. Aangesien die navorser nie onafhanklike  $t$ -toetse gebruik het nie, maar lineêre hiërargiese modelle, is die volgende formule gebruik om praktiese betekenisvolheid te bereken:

- verskille in gemiddelde / residu-beramer
- desimale waardes van 0.45 is afgerond na 0.5, en van 0.75 is afgerond na 0.8;
- volgens Cohen (1969:22-25) kan die volgende riglyn as interpretering van effekgroottes dien:
  - klein verskil  $d= 0.2^*$

- o medium verskil  $d= 0.5^{**}$
- o groot verskil  $d=0.8^{***}$ ;

Verskille ( $d$ -waardes) met waardes van ongeveer 0.2 dui op prakties nie-betekenisvolle verskille. Ongeveer 0.5 dui op prakties sigbare verskille en ongeveer 0.8 dui op prakties betekenisvolle verskille.

#### 5.4.2 Die vergelyking van ekstrinsieke bevorderingshindernisse vir vroue in verskillende ouderdomsgroepe

Inligting aangaande die vergelyking van ekstrinsieke bevorderingshindernisse vir vroue in verskillende ouderdomsgroepe is in Tabel 5.8 saamgevat.

**Tabel 5.8: Vergelyking van ekstrinsieke bevorderingshindernisse vir vroue in verskillende ouderdomsgroepe**

Ekstrinsieke bevorderingshindernisse	Ouderdoms-groepe	Gemiddeld	Residu-Beramer	p-waarde	d-waardes		
					30-39	40-49	50 en ouer
Netwerke	30-39	2.11	0.38	0.12	-	0.32	0.09
	40-49	2.23			0.32	-	0.41
	50 en ouer	2.07			0.09	0.41	-
Mentorskap	30-39	2.24	0.24	0.148	-	0.28	0.22
	40-49	2.31			0.28	-	0.50 <sup>**</sup>
	50 en ouer	2.19			0.22	0.50 <sup>**</sup>	-
Aanstellings-prosedures	30-39	2.13	0.23	0.32	-	0.19	0.20
	40-49	2.18			0.19	-	0.40
	50 en ouer	2.09			0.20	0.40	-
Organisasie-Kultuur	30-39	1.86	0.39	0.03	-	0.34	0.21
	40-49	1.99			0.34	-	0.55 <sup>**</sup>
	50 en ouer	1.78			0.21	0.55 <sup>**</sup>	-
Beroepsprofiel	30-39	2.12	0.31	0.24	-	0.11	0.27
	40-49	2.15			0.11	-	0.38
	50 en ouer	2.04			0.27	0.38	-

klein effek  $d \sim 0.2^*$ ; medium effek  $d \sim 0.5^{**}$ ; groot effek  $d \sim 0.8^{***}$

Die medium effekgroottes / prakties sigbare verskille ( $d$ -waardes) soos in Tabel 5.8 weergegee, dui daarop dat daar 'n verskil bestaan ten opsigte van die respondente se ouderdom by twee ekstrinsieke bevorderingshindernisse vir die onderwyseres, naamlik mentorskap en organisasiekultuur.

In die geval van *mentorskap as ekstrinsieke bevorderingshindernis* is dit duidelik dat daar 'n medium effekgrootte of 'n prakties sigbare verskil ( $d=0.50$ ) tussen ouer respondente (50 en ouer) en jonger respondente (tussen 40 en 49 jaar) se ervarings voorkom. Beide groepe het aangedui dat hulle die gebrek aan mentorskap in geringe mate as 'n ekstrinsieke bevorderingshindernis ondervind, maar die respondente tussen 40 en 49 jaar het meer na in gemiddelde mate (gem:2.31) geneig, terwyl die respondente 50 jaar en ouer slegs na in geringe mate (gem.=2.19) geneig het. 'n Waarskynlike verklaring hiervoor is dat die ouer respondente van mening is dat hulle nie aan mentorskappraktyke blootgestel was nie of nie 'n mentor as Posvlak 1-onderwyseres gehad het nie (vgl. par. 3.4). Die respondente van 50 jaar en ouer is senior ervare opvoeders wat moontlik meen dat hulle alreeds van die bevorderingshindernisse oorkom het (vgl. par. 5.2). Hierdie senior onderwyseresse wil moontlik ander onderwyseresse help om makliker die bevorderingsleer te kan klim deur hulle eie ervarings en kennis met jonger onderwyseresse te deel (vgl. par. 5.4.2).

Die resultate soos in Tabel 5.8 weergegee, dui daarop dat daar 'n medium effekgrootte of prakties sigbare verskil voorkom ten opsigte van die ervaring van respondente van 50 jaar en ouer en dié tussen 40 en 49 jaar ( $d=0.55$ ) met betrekking tot *organisasiekultuur as ekstrinsieke bevorderingshindernis*. Beide groepe het aangedui dat hulle organisasiekultuur as ekstrinsieke bevorderingshindernis in geringe mate ondervind, die respondente van 50 jaar en ouer neig meer na in geen mate nie (gem:1.78), terwyl dié tussen 40 en 49 jaar slegs na in geringe mate (gem:1.99) geneig het. Volgens paragraaf 3.6.1.2 in die literatuur moet die onderwyseres bewys dat sy in staat is daartoe om meer verantwoordelikheid te kan hanteer en dat gesinsverpligtinge nie met haar werk as bestuurder sal inmeng nie. Die ouer respondente was waarskynlik van mening dat hulle meer geleentheid en tyd gehad het om te bewys dat hulle in staat is daartoe om dieselfde bestuursverantwoordelikhede te kan hanteer as hulle manlike eweknieë. Dus kan die ouer respondente meen dat hulle meer gevestig in die onderwys is en hulle menings en perspektiewe in 'n manlike organisasiekultuur meer gerespekteer word as dié van jonger respondente.

### **5.4.3 Die vergelyking van ekstrinsieke bevorderingshindernisse vir verskille in huwelikstatus**

Inligting aangaande die vergelyking van ekstrinsieke bevorderingshindernisse vir die onderwyseres ten opsigte van verskille in huwelikstatus soos in Tabel 5.9 saamgevat.

**Tabel 5.9: Vergelyking van ekstrinsieke bevorderingshindernisse by die onderwyseres ten opsigte van verskille in huwelikstatus**

Ekstrinsieke bevorderingshindernisse	Huwelikstatus	Gemiddeld	Residueramer	p-waarde	d-waardes		
					Enkellopend	Getroude	Geskeide
Netwerke	Enkellopend	2.10	0.38	0.68	-	0.19	0.05
	Getroude	2.17			0.19	-	0.14
	Geskeide	2.11			0.05	0.14	-
Mentorskap	Enkellopend	2.26	0.24	0.79	-	0.03	0.26
	Getroude	2.25			0.03	-	0.23
	Geskeide	2.20			0.26	0.23	-
Aanstellings-Prosedures	Enkellopend	2.14	0.23	0.81	-	0.01	0.24
	Getroude	2.14			0.01	-	0.23
	Geskeide	2.08			0.24	0.23	-
Organisasie-Kultuur	Enkellopend	1.91	0.40	0.70	-	0.04	0.26
	Getroude	1.89			0.04	-	0.22
	Geskeide	1.80			0.26	0.22	-
Beroeps-Profiel	Enkellopend	2.08	0.31	0.25	-	0.17	0.36
	Getroude	2.13			0.17	-	0.53**
	Geskeide	1.97			0.36	0.53**	-

klein effek  $d \sim 0.2^*$ ; medium effek  $d \sim 0.5^{**}$ ; groot effek  $d \sim 0.8^{***}$

Tabel 5.9 dui aan dat daar 'n medium effekgrootte of prakties sigbare verskil ( $d = 0.53$ ) is in die ervaring van *beroepsprofiel as ekstrinsieke hindernis* tussen die getroude en geskeide respondente. Beide groepe het aangedui dat hulle beroepsprofiel in geringe mate as 'n

ekstrinsieke bevorderingshindernis ondervind, maar die getroude respondente het meer na in geringe mate (gem:2.13) geneig, terwyl die geskeide respondente slegs na in geen mate nie (gem.=1.97) geneig het. Dat die getroude asook geskeide onderwyseres die beroepsprofiel in so 'n klein mate as 'n ekstrinsieke bevorderingshindernis ondervind, kan toegeskryf word aan die feit dat beide groepe moontlik van mening is dat hulle loopbane alreeds gevestig is en dat die getroude onderwyseres nie meer voel dat sy van haar man se inkomste afhanklik is nie (vgl. par. 3.7.1.2). Daar moet in gedagte gehou word dat die regering deur middel van wetgewing dit ten doel het om vroue in bestuursposte te bemagtig (vgl. par. 2.4). Dit lei tot ambisie en mededinging onder vroue om die beroepsleer te klim en te presteer (vgl. par. 5.4.4).

#### **5.4.4 Die vergelyking van ekstrinsieke bevorderingshindernisse by onderwyseresse ten opsigte van verskille in aantal kinders**

Die klein verskille of nie-prakties betekenisvolle verskille, dui aan dat daar geen groot verskille ten opsigte van gemiddeldes is tussen die aantal kinders van respondente en die verskillende ekstrinsieke bevorderingshindernisse nie. As gevolg hiervan sal hierdie resultate nie verder bespreek word nie.

#### **5.4.5 Die vergelyking van ekstrinsieke bevorderingshindernisse by onderwyseresse ten opsigte van verskille in aantal jare ondervinding**

Inligting aangaande die vergelyking van ekstrinsieke bevorderingshindernisse vir onderwyseresse ten opsigte van verskille in aantal jare ondervinding is in Tabel 5.10 saamgevat.

**Tabel 5.10: Vergelyking van ekstrinsieke bevorderingshindernisse by onderwyseresse ten opsigte van verskille in aantal jare ondervinding**

Ekstrinsieke bevorderingshindernisse	Ondervinding	Gemiddeld	Residu-beramer	p-waarde	d-waardes			
					0-5 jaar	6-10 jaar	11-20 jaar	21 en meer
Netwerke	0-5	1.91	0.38	0.78	-	1.15***	0.85***	0.52**
	6-10	2.35			1.15***	-	0.30	0.64**
	11-20	2.23			0.85***	0.30	-	0.33
	21 en meer	2.11			0.52**	0.64**	0.33	-
Mentorskap	0-5	2.17	0.02	0.76	-	0.50**	0.46	0.25
	6-10	2.29			0.50**	-	0.04	0.25
	11-20	2.28			0.46	0.04	-	0.21
	21 en meer	2.23			0.25	0.25	0.21	-
Aanstellingsprosedures	0-5	2.11	0.23	0.71	-	0.51**	0.19	0.02
	6-10	2.23			0.51**	-	0.33	0.53**
	11-20	2.16			0.19	0.33	-	0.20
	21 en meer	2.11			0.02	0.53**	0.20	-
Organisasiekultuur	0-5	1.91	0.03	0.28	-	0.31	0.13	0.22
	6-10	2.04			0.31	-	0.18	0.53**
	11-20	1.20			0.13	0.18	-	0.35
	21 en meer	1.83			0.22	0.53**	0.35	-

Ekstrinsieke bevorderingshindernisse	Ondervinding	Gemiddeld	Residu-beramer	p-waarde	d-waardes			
					0-5 jaar	6-10 jaar	11-20 jaar	21 en meer
Beroeps-profiel	0-5	2.00	0.26	0.85	-	0.48**	0.38	0.31
	6-10	2.14			0.48	-	0.10	0.16
	11-20	2.12			0.38	0.10	-	0.07
	21 en meer	2.10			0.31	0.16	0.07	-

klein effek  $d \sim 0.2^*$ ; medium effek  $\sim d = 0.5^{**}$ ; groot effek  $d \sim 0.8^{***}$

Die medium tot groot effekgroottes ( $d$ -waardes), soos in Tabel 5.10 weergegee, dui aan dat daar 'n prakties sigbare tot prakties betekenisvol verskil bestaan tussen die respondente met verskillende jare ondervinding en vier van die ekstrinsieke bevorderingshindernisse by die onderwyseresse, naamlik netwerke, mentorskap, aanstellingsprosedures en organisasiekultuur.

Die resultate soos in Tabel 5.10 weergegee ten opsigte van jare ervaring en *netwerke as ekstrinsieke bevorderingshindernis*, dui aan dat daar 'n groot effekgrootte of prakties betekenisvolle verskil ten opsigte van ondervinding ( $d = 1.15$ ) tussen respondente met 6-10 jaar ondervinding en dié met 0-5 jaar ondervinding voorkom. Beide groepe het aangedui dat hulle in geringe mate 'n gebrek aan netwerke as ekstrinsieke bevorderingshindernis ondervind, alhoewel respondente met 6-10 jaar ondervinding in geringe tot in gemiddelde mate (gem:2.35) aangedui het, teenoor respondente met 0-5 jaar ondervinding wat geneig het na in geen mate nie (gem:1.91).

Met betrekking tot jare ervaring en *netwerke as ekstrinsieke bevorderingshindernis* is daar ook 'n groot effekgrootte of prakties betekenisvolle verskil ( $d = 0.85$ ) tussen respondente met 0-5 jaar ondervinding en respondente met 11-20 jaar ondervinding. Albei groepe ondervind die gebrek aan netwerke as ekstrinsieke bevorderingshindernis in geringe mate. Die respondente met 11-20 jaar ondervinding neig egter meer na in gemiddelde mate (gem:2.23), terwyl die respondente met 0-5 jaar na (gem:1.91) in geen mate nie geneig het.

In die geval van jare ervaring en *netwerke as ekstrasieke bevorderingshindernis* is daar 'n medium effekgrootte of prakties sigbare verskil ( $d=0.52$ ) tussen respondente met 0-5 jaar ondervinding en respondente met 21 jaar en meer jaar ondervinding. Beide groepe het aangetoon dat hulle die gebrek aan netwerke tot 'n geringe mate as 'n ekstrasieke bevorderingshindernis ondervind het, alhoewel die respondente met 21 jaar en meer ondervinding meer na in geringe mate (gem:2.11) geneig het, teenoor respondente met 0-5 jaar ervaring wat na in geen mate nie (gem:1.91) geneig het.

Bogenoemde bevindinge toon aan dat onderwyseresse met 0-20 jaar ondervinding netwerke as ekstrasieke bevorderingshindernis in geen mate nie tot in geringe mate ondervind het. Hierdie bevinding is dus 'n evolusionêre ontwikkeling teenoor die bevindinge van die verlede (Coombs, 2004:15; De Witt, 2010:555). Daar is tans meer geleenthede vir vroue om netwerke op te bou. Vroue-alliansies, aanlyn-netwerke en een-tot-een netwerke, konferensies en seminare dien as moontlike netwerke, bv. *Women in and into Leadership Position Training Program*; *ACE-Leadership Program*, *Women Vision Foundation* (WVF); *The Stragic Women in Leadership Conferance*; *Tomorrow People Organization se Women's Leadership and Empowerment Conference* (vgl. par. 2.5.2.1; par. 3.3 en par. 3.3.2). Wanneer vroue aan hierdie en soortgelyke netwerke deelneem word hulle in staat gestel om inligting deur 'n binnestander te bekom rakende werksvakatures en bevorderingsgeleenthede (vgl. par. 3.3.2). Hierdie "nuwe" vroue-netwerke is meer toeganklik vir die vrou teenoor die tradisionele mansnetwerke wat in sportklubs en restaurante of op gholfbane funksioneer (vgl. par. 3.3.2). Respondente met minder ondervinding voel dat hulle moontlik meer gebruik kan maak van hierdie netwerke omdat hulle nog 'n lang loopbaan in die vooruitsig het, met meer bevorderingsgeleenthede as respondente wat alreeds baie jare ondervinding met minder bevorderingsgeleenthede het. 'n Waarskynlike verklaring vir die praktiese verskille kan wees dat die onderwyseresse met 0-5 jaar ervaring baie vroeg in hulle loopbane bevordering gekry het en dus nie meen dat netwerke hulle benadeel het om die bevorderingsleer te klim nie.

Dit is duidelik dat daar 'n medium effekgrootte of sigbaar praktiese verskil ( $d=0.64$ ) is met betrekking tot *netwerke as ekstrasieke bevorderingshindernis* tussen respondente met 6-10 jaar ondervinding en 21 jaar en meer ondervinding. Beide groepe het aangedui dat hulle die gebrek aan netwerke in geringe mate as 'n ekstrasieke bevorderingshindernis ondervind, maar die respondente met 6-10 jaar ondervinding het meer na in gemiddelde mate (gem:2.35) geneig as die respondente met 21 jaar en meer ondervinding (gem:2.11). 'n Moontlike rede hiervoor kan wees dat respondente met meer jare ondervinding waarskynlik van mening is dat hulle al meer geleenthede gehad het om netwerke in die onderwys te bewerkstellig en die beroepsleer te klim. 'n Ander moontlike

rede kan wees dat onderwyseresse wat meer ondervinding het, meer selfversekerd en gevestig in hulle posisie in die onderwys voel. Hulle meen moontlik dat hulle nie nodig het om so baie van netwerke gebruik te maak soos die respondente met minder ondervinding nie.

Daar is 'n medium effekgrootte of 'n prakties sigbare verskil ( $d=0.46$ ) in die ervaring van *mentorskap as ekstrinsieke bevorderingshindernis* tussen respondente met 0-5 jaar ondervinding en respondente met 11-20 jaar ondervinding. Beide groepe het aangedui dat hulle aanstellingsprosedures in geringe mate as 'n ekstrinsieke bevorderingshindernis ondervind, maar die gemiddeld van 11-20 jaar ondervinding is 2.28 wat meer neig na in gemiddelde mate as die gemiddeld van 2.17 van 0-5 jaar ondervinding.

Tabel 5.10 dui aan dat daar 'n medium effekgrootte of prakties sigbare verskil ( $d=0.50$ ) is in die ervaring van *mentorskap as ekstrinsieke bevorderingshindernis* tussen die respondente met 0-5 jaar ondervinding en respondente met 6-10 jaar ondervinding. Beide groepe het aangedui dat hulle die gebrek aan mentorskap in geringe mate as 'n ekstrinsieke bevorderingshindernis ondervind, maar dat die gemiddeld van respondente met 6-10 jaar ondervinding (2.29) meer na in gemiddelde mate neig as die met 0-5 jaar ondervinding. 'n Moontlike verklaring hiervoor kan wees dat hedendaagse senior onderwyseresse van mening is dat hulle meer bereid is om ander onderwyseresse met minder ondervinding te help om makliker op die bestuursleer as loopbaanpad te vorder deur hulle eie ervaring en kennis met hulle te deel (vgl. par. 5.4.2). Onderwysebestuurders of senior personeel mag moontlik 'n persepsie hê dat onderwyseresse wat al meer ondervinding het nie meer behoefte aan mentorskap het nie.

Met betrekking tot *aanstellingsprosedures as ekstrinsieke bevorderingshindernis* is daar 'n medium effekgrootte of prakties sigbare verskil ( $d=0.51$ ) in die ervaring van aanstellingsprosedures as ekstrinsieke bevorderingshindernis tussen respondente met 0-5 jaar ondervinding en respondente met 6-10 jaar ondervinding. Beide groepe het aangedui dat hulle aanstellingsprosedures in geringe mate as 'n ekstrinsieke bevorderingshindernis ondervind, maar die gemiddeld van 6-10 jaar ondervinding (2.23) neig meer na in gemiddelde mate as dié met 0-5 jaar ondervinding. In die skool se aanstellingsbeleid en -praktyk moet Beheerliggame Artikel 6-9 van die Wysigingswet op Onderwyswette (24 van 2005) in ag neem deur klem te lê op die keuring en aanstelling van voorheen benadeelde groepe soos vroue in openbare skole se bestuursposte (vgl. par. 3.5.1.1). Die vul van 'n pos moet die geslags- en raswanbalanse van die verlede reg stel ten einde 'n breë verteenwoordiging te bewerkstellig (vgl. par. 3.5.1.1).

Daar is 'n medium effekgrootte of prakties sigbare verskil ( $d=0.53$ ) in die ervaring van *aanstellingsprosedures as ekstrinsieke bevorderingshindernis* tussen respondente met 6-10 jaar ondervinding en dié met 21 jaar en meer ondervinding. Beide groepe het aangedui dat hulle aanstellingsprosedures in geringe mate as 'n ekstrinsieke bevorderingshindernis ondervind, maar die gemiddeld van 6-10 jaar ondervinding is 2.23 wat meer neig na in gemiddelde mate as die gemiddeld van 21 jaar en meer ondervinding (2.11). 'n Moontlike verklaring hiervoor is dat daar vroeër by die vul van 'n pos nie gefokus was op die regstel van wanbalanse ten opsigte van die vrou in bevorderingsposte nie (vgl. par. 3.5.1.1). Onderwyseresse kan moontlik meen dat daar tydens die aanstellingsproses teen onderwyseresse gediskrimineer is (vgl. par. 3.5). Onderwyseresse met meerdere ondervinding en wat om bevorderingsposte aansoek gedoen het, kan van mening wees dat hulle geslagsdiskriminasie eerstehands ondervind én oorkom het (vgl. par. 3.5). Tans laat die juridiese raamwerk geen diskriminasie toe nie en word skole gedwing om onderwyseresse in bestuursposte aan te stel. Ten spyte van die wetgewing en beleid het nog uiters min verandering ingetree en stel skole nog steeds eerder 'n man in 'n bestuurspos aan (vgl. par. 3.5.1.1). Dus is dit moontlik dat onderwyseresse met minder ondervinding tans nog steeds voel dat hulle die aanstellingsprosedures as hindernis moet oorkom.

Die resultate soos in Tabel 5.10 weergegee, dui op 'n medium effekgrootte of prakties sigbare verskil ( $d=0.53$ ) in die ervaring van *organisasiekultuur as ekstrinsieke bevorderingshindernis* tussen respondente met 6-10 jaar ondervinding en respondente met 21 jaar en meer ondervinding. Beide groepe het aangedui dat hulle organisasiekultuur in geringe mate as 'n ekstrinsieke bevorderingshindernis ondervind, maar die gemiddeld van 21 jaar en meer ondervinding, wat 1.83 is, neig meer na in geen mate nie. Volgens die literatuur word bestuursposisies binne die Suid-Afrikaanse skoolverband dekades lank reeds getalsgewys deur die man oorheers, selfs al is onderwyseresse goed gekwalifiseer en ervare (vgl. par. 3.6.1). Dit het, gelei tot 'n organisasiekultuur binne die skool wat manlike waardes ondersteun en 'n werksomgewing skep waarbinne mans se karaktereienskappe die norm is vir leierskapsbepaling (vgl. par. 3.6.1). Die organisasiekultuur kan moontlik onderwyseresse wat minder ondervinding het, laat voel hulle bevordering is beperk omdat hulle moontlik van mening is dat sy as 'n verteenwoordiger van haar geslagsgroep beskou word en nog nie deur haar manlike kollegas gerespekteer word nie (vgl. par. 3.6.1.1).

#### 5.4.6 Die vergelyking van ekstrinsieke bevorderingshindernisse by onderwyseresse ten opsigte van verskille in hoogste akademiese kwalifikasie

Die klein effekte, of nie prakties betekenisvolle verskille, dui aan dat daar geen groot verskille ten opsigte van gemiddeldes tussen respondente se akademiese kwalifikasie en die verskillende ekstrinsieke bevorderingshindernisse voorgekom het nie. As gevolg hiervan sal hierdie resultate nie verder bespreek word nie.

#### 5.4.7 Die vergelyking van bevorderingshindernisse by onderwyseresse ten opsigte van verskille in huidige poste

Inligting aangaande die vergelyking van ekstrinsieke bevorderingshindernisse vir onderwyseresse ten opsigte van verskille in huidige poste is in Tabel 5.11 saamgevat

**Tabel 5.11: Vergelyking van ekstrinsieke bevorderingshindernisse by onderwyseresse ten opsigte van verskille in huidige poste**

Ekstrinsieke bevorderingshindernisse	Huidige pos	Gemiddeld	Residu-beramer	p-waarde	d-waardes	
					Departementshoof	Onderhoof/ Hoof
Netwerke	Departementshoof	2.22	0.37	0.00		0.81***
	Onderhoof/ Hoof	1.92			0.81***	-
Mentorskap	Departementshoof	2.29	0.20	0.03	-	0.67**
	Onderhoof/ Hoof	2.13			0.67**	
Aanstellingsprosedures	Departementshoof	2.18	0.22	0.01	-	0.85***
	Onderhoof/ Hoof	2.00			0.85***	

Ekstrinsieke bevorderingshindernisse	Huidige pos	Gemiddeld	Residu-beramer	p-waarde	d-waardes	
					Departementshoof	Onderhoof/ Hoof
Organisasiekultuur	Departementshoof	1.90	0.34	0.34	-	0.23
	Onderhoof/ Hoof	1.81			0.23	-
Beroepsprofiel	Departementshoof	2.16	0.29	0.01	-	0.74**
	Onderhoof/ Hoof	1.94			0.74**	-

klein effek  $d \sim 0.2^*$ ; medium effek  $d \sim 0.5^{**}$ ; groot effek  $d \sim 0.8^{***}$

Die medium tot groot effekgroottes ( $d$ -waardes) soos uit Tabel 5.11 weergegee, dui daarop dat daar 'n prakties sigbare tot 'n prakties betekenisvolle verskil voorkom tussen die respondente se huidige pos en vier ekstrinsieke bevorderingshindernisse by die onderwyseres, naamlik netwerke, mentorskap, aanstellingsprosedures en beroepsprofiel.

Die verskille in huidige poste en *netwerke as ekstrinsieke bevorderingshindernis toon aan* dat daar 'n groot effekgrootte of 'n prakties betekenisvolle verskil ( $d=0.81$ ) voorkom tussen respondente wat hoof of onderhoof is en departementshoofde se ervaring van netwerke as ekstrinsieke bevorderingshindernis. Beide groepe het aangedui dat hulle die gebrek aan netwerke in geringe mate as 'n ekstrinsieke bevorderingshindernis ondervind, maar die respondente wat departementshoofde is, het na in gemiddelde mate (gem:2.22) geneig, terwyl die respondente wat hoofde of onderhoofde is, meer na in geen mate nie (gem:1.92) geneig het. 'n Waarskynlike rede hiervoor is dat onderwyseresse wat hoofde of onderhoofde is, kan voel dat hulle meer ervare opvoeders is wat alreeds maniere gevind het om netwerke te benut en uit te brei deur gebruik te maak van hedendaags vroue-alliansies, byvoorbeeld aanlyn-netwerke en een-tot-een netwerke, konferensies en seminare (vgl. par. 3.3.2).

Die resultate in Tabel 5.11 dui ook aan dat daar 'n medium effekgrootte of prakties sigbare verskil in hulle huidige poste is met betrekking tot *mentorskap as ekstrinsieke bevorderingshindernis* ten opsigte van die ervaring van respondente wat departementshoofde is en hoofde of onderhoofde is ( $d=0.67$ ). Beide groepe het aangedui

dat hulle die gebrek aan mentorskap in geringe mate as 'n ekstrasieke bevorderingshindernis ondervind, maar die departementshoofde het meer na in gemiddelde mate (gem:2.29) geneig as die respondente wat hoofde of onderhoofde is (gem:2.13). Die respondente wat hoofde en onderhoofde is, kan van mening wees dat hulle alreeds die bevorderingsleer geklim het en voel waarskynlik dat behoefte aan mentorskap nie so groot by hulle is soos by departementshoofde nie. Vroue wat alreeds die bevorderingsleer geklim het, kan meen dat hulle alreeds bewys het dat hulle die potensiaal het om professionele verantwoordelikhede met gesinsverantwoordelikhede te balanseer; om aan selfbeperkende gedrag te ontsnap en 'n gesindheid van "ek kan" te toon (vgl. par. 3.4.3). Uit die steekproefneming van 305 skole kan afgelei word dat daar steeds min vroue (13 vrouehoofde en 43 onderhoofde) in die skole wat aan die studie deelgeneem het, is wat seniorbestuursposte beklee. Dit is vir die enkele vroue wat alreeds in bevorderingsposte is, belangrik om aan die mentorproses deel te neem en navolgenswaardige rolmodelgedrag te openbaar (vgl. par. 3.4.3).

Daar is 'n groot effekgrootte of prakties betekenisvolle verskil ( $d=0.85$ ) in die ervaring van respondente in hulle huidige pos en *aanstellingsprosedures as ekstrasieke bevorderingshindernis* tussen respondente wat departementshoofde is en respondente wat onderhoofde of hoofde is. Beide groepe het aangedui dat hulle aanstellingsprosedures in geringe mate as 'n ekstrasieke bevorderingshindernis ondervind, maar die gemiddeld van departementshoofde (2.18) neig meer na in gemiddelde mate teenoor die gemiddeld van hoofde en skoolhoofde (2.00) wat slegs na in geringe mate neig. 'n Moontlike verklaring hiervoor kan wees dat die meerderheid respondente onderwyseresse is wat in middelbestuur geposisioneer is, eerder as in senior bestuursposisies (vgl. par. 3.5). Die departementshoofde kan dalk meen dat aanstellingsprosedures hulle verhinder om verder bevorder te word, terwyl onderhoofde en hoofde van mening kan wees dat hulle alreeds aanstellingsprosedures as 'n ekstrasieke hindernis oorkom het.

In die geval van respondente se huidige pos en hul *beroepsprofiel as ekstrasieke bevorderingshindernis* is daar 'n medium na groot effekgrootte of prakties sigbare na prakties betekenisvolle verskil ( $d=0.74$ ) tussen respondente. Beide groepe het aangedui dat hulle beroepsprofiel in geringe mate as 'n ekstrasieke bevorderingshindernis ondervind, maar die respondente wat departementshoofde is, se ondervinding het meer na in gemiddelde mate (gem:2.16) geneig, terwyl die respondente wat hoofde of onderhoofde is, meer na in geen mate nie (gem:1.94) geneig het. Die rede vir die prakties sigbare na betekenisvolle verskille kan wees dat onderwyseresse wat hoofde en onderhoofde is, kan voel dat hulle alreeds in die onderwys gevestig is en die

bevorderingsleer geklim het. Hulle voel waarskynlik nie meer hulle moet nog beroepsprofiel as 'n ekstrasieke bevorderingshindernis oorkom nie.

#### 5.4.8 Die vergelyking van bevorderingshindernisse by onderwyseresse ten opsigte van verskillende tydperke in huidige poste

Inligting aangaande die vergelyking van ekstrasieke bevorderingshindernisse vir onderwyseresse ten opsigte van verskillende tydperk in huidige poste is in Tabel 5.12 saamgevat.

**Tabel 5.12: Vergelyking van ekstrasieke bevorderingshindernisse vir onderwyseresse ten opsigte van verskillende tydperke in huidige poste**

Ekstrasieke bevorderingshindernisse	Tydsduur	Gemiddeld	Residu-beramer	p-waarde	d-waardes			
					0-5 jaar	6-10 jaar	11-15 jaar	15 jaar en langer
Netwerke	0-5 jaar	2.21	0.32	0.27	-	0.29	0.57**	0.21
	6-10 jaar	2.10			0.29	-	0.27	0.08
	11-15 jaar	2.0			0.57**	0.27	-	0.35
	15 en meer	2.13			0.21	0.08	0.35	-
Mentorskap	0-5 jaar	2.30	0.20	0.38	-	0.47	0.46	0.11
	6-10 jaar	2.19			0.47	-	0.01	0.35
	11-15 jaar	2.19			0.46	0.01	-	0.35
	15 en meer	2.27			0.11	0.35	0.35	-
Aanstellingsprosedures	0-5 jaar	2.16	0.20	0.47	-	0.36	0.39	0.10
	6-10 jaar	2.07			0.36	-	0.03	0.46
	11-15 jaar	2.07			0.39	0.03	-	0.49
	15 en meer	2.18			0.10	0.46	0.49	-

Ekstrinsieke bevorderingshindernisse	Tydsduur	Gemiddeld	Residu-beramer	p-waarde	d-waardes			
					0-5 jaar	6-10 jaar	11-15 jaar	15 jaar en langer
Organisasiekultuur	0-5 jaar	1.85	0.34	0.59	-	0.01	0.24	0.32
	6-10 jaar	1.85			0.01	-	0.25	0.32
	11-15 jaar	1.95			0.24	0.25	-	0.07
	15 en meer	1.98			0.32	0.32	0.07	-
Beroepsprofiel	0-5 jaar	2.12	0.26	0.89	-	0.16	0.00	0.18
	6-10 jaar	2.07			0.16	-	0.16	0.02
	11-15 jaar	2.12			0.00	0.16	-	0.18
	15 en meer	2.07			0.18	0.02	0.18	-

Die medium effekgroottes / prakties sigbare verskille (*d*-waardes) soos in Tabel 5.12 weergegee, dui daarop dat 'n verskil voorkom tussen die respondente se tydperk in huidige poste en drie ekstrinsieke bevorderingshindernisse vir die onderwyseres, naamlik netwerke, mentorskap en aanstellingsprosedures

Die resultate soos in Tabel 5.12 weergegee ten opsigte van tydperk in huidige pos en *netwerke as 'n ekstrinsieke bevorderingshindernis* dui daarop dat 'n medium effekgrootte of 'n prakties sigbare verskil ( $d=0.57$ ) voorkom tussen respondente wat 0-5 jaar in hulle huidige poste is en respondente wat 11-15 jaar in hulle huidige poste is. Beide groepe het aangedui dat hulle die gebrek aan netwerke in geringe mate as 'n ekstrinsieke bevorderingshindernis ondervind, maar respondente wat nou slegs 0-5 jaar in hulle huidige pos is, het meer na in gemiddelde mate (gem:2.21) geneig. 'n Moontlike verklaring hiervoor kan wees dat onderwyseresse wat langer in hulle huidige pos is, voel dat hulle al genoeg ondervinding in daardie pos opgedoen het en meer selfversekerd is en ook al in hulle posisie in die pos gevestig is. Hulle het waarskynlik al meer geleentede gehad om netwerke in die spesifieke pos te bewerkstellig en beleef dit nie meer as 'n bevorderingshindernis nie. 'n Ander moontlike rede is dat die onderwyseresse wat 11-15 jaar in hulle huidige pos is, nie meer die bevorderingsleer wil klim nie en van mening is dat hulle in 'n posisie is waar hulle wil bly.

In die geval van *mentorskap as ekstrinsieke bevorderingshindernis* is dit duidelik dat daar 'n medium effekgrootte of 'n prakties sigbare verskil ( $d=0.47$ ) tussen respondente wat 0-5 jaar in hulle huidige pos is en respondente wat 6-10 jaar in hulle huidige pos is. Wat mentorskap betref, is daar ook 'n prakties sigbare verskil ( $d=0.46$ ) tussen respondente wat 0-5 jaar in hulle huidige pos is en respondente wat 11-15 jaar in hulle pos is. Al drie die groepe het aangedui dat hulle die gebrek aan mentorskap in geringe mate as 'n ekstrinsieke bevorderingshindernis ondervind, maar die respondente wat 0-5 jaar in hulle huidige pos is, neig meer na in gemiddelde mate (gem:2.30) as die ander twee groepe. 'n Moontlike verklaring vir waarom onderwyseresse wat 6-15 jaar in hulle huidige pos is van mening is dat mentorskap as ekstrinsieke bevorderingshindernis hulle in geringe mate benadeel het, kan die toename in mentorskap-verhoudings en die geleentheid om mentorskap te ontvang wees, wat binne skole aangebied word (vgl. par. 3.4). Die behoefte aan mentorskap is dalk nie so groot by hulle nie en hulle kon dalk mentorskap as ekstrinsieke bevorderingshindernis oorkom. Onderwyseresse wat nie so lank in hul huidige pos is nie, voel waarskynlik dat hulle beperkte geleentheid gehad het om gementor te word en kan dalk behoefte hê aan deurlopende mentorskap- en loopbaanontwikkeling (vgl. par. 3.4).

Daar is 'n medium effekgrootte of prakties sigbare verskil ( $d=0.46$ ) in die ervaring van *aanstellingsprosedures as ekstrinsieke bevorderingshindernis* tussen respondente wat 6-10 jaar in hulle huidige pos is en dié wat 15 jaar en langer in hulle huidige pos is. Wat aanstellingsprosedures betref, is daar 'n prakties sigbare verskil ( $d=0.49$ ) tussen respondente wat 11-15 jaar in hulle huidige pos is en dié wat 15 jaar en langer in hulle pos is. Al drie groepe het aangedui dat hulle aanstellingsprosedures in geringe mate as 'n ekstrinsieke bevorderingshindernis ondervind, maar die respondente wat 15 jaar en langer in hulle huidige pos is, het meer na in gemiddelde mate (gem:2.18) geneig. 'n Moontlike rede waarom onderwyseresse wat 15 jaar en langer in hulle huidige pos is, meen dat aanstellingsprosedures as ekstrinsieke bevorderingshindernis hulle in gemiddelde mate benadeel, is dat hulle moontlik al meermale om bevordering aansoek gedoen het as die respondente met minder ondervinding. Hulle het dus al moontlik eerstehands te doen gekry met diskriminerende aanstellingsprosedures. Hulle kan voel dat hulle nie bevorderingsposte gekry nie as gevolg van geslagdiskriminerende aanstellingsprosedures. Dit kon hulle daarvan weerhou het om die bevorderingsleer te klim.

### 5.4.9 Die vergelyking van ekstrasieke bevorderingshindernisse by onderwyseresse ten opsigte van verskille in aansoek om bevordering in huidige pos

Inligting aangaande die vergelyking van ekstrasieke bevorderingshindernisse vir onderwyseresse ten opsigte van verskille in aansoek om bevordering in hul huidige pos is in Tabel 5.13 saamgevat.

**Tabel 5.13: Vergelyking van ekstrasieke bevorderingshindernisse by onderwyseresse ten opsigte van verskille in aansoek om bevordering in hul huidige**

Ekstrasieke bevorderingshindernisse	Bevordering	Gemiddeld	Residu-beramer	p-waardes	d-waardes	
					Ja	Nee
Netwerke	Ja	2.36	0.35	0.00	-	1.03***
	Nee	1.20			1.03***	-
Mentorskap	Ja	2.40	0.22	0.00	-	1.14***
	Nee	2.14			1.14***	-
Aanstellingsprosedures	Ja	2.21	0.23	0.13	-	0.61**
	Nee	2.07			0.61**	-
Organisasiekultuur	Ja	2.01	0.38	0.00	-	0.57**
	Nee	1.79			0.57**	-
Beroepsprofiel	Ja	2.21	0.30	0.00	-	0.61**
	Nee	2.03			0.61**	-

klein effek  $d \sim 0.2^*$ ; medium effek  $d \sim 0.5^{**}$ ; groot effek  $d \sim 0.8^{***}$

Die medium tot groot effekgroottes ( $d$ -waardes) soos in Tabel 5.13 weergegee, dui aan dat daar 'n prakties sigbare tot prakties betekenisvolle verskil bestaan tussen die respondente wat al aansoek gedoen het om bevordering en dié wat dit nie gedoen het nie, se ervarings van ekstrasieke bevorderingshindernisse.

In die geval van verskille in aansoek om bevordering in huidige pos en *netwerke as ekstrinsieke bevorderingshindernis* is dit duidelik dat daar 'n groot effekgrootte of 'n prakties betekenisvolle verskil ( $d=1.03$ ) tussen respondente is wat alreeds in hul huidige pos om bevordering aansoek gedoen het en respondente wat dit nog nie gedoen het nie. Die respondente wat alreeds in hulle huidige poste om bevordering aansoek gedoen het, het na in geringe mate (gem:2.36) geneig, terwyl die respondente wat nog nie in hulle huidige pos om bevordering aansoek gedoen het nie, na in geen mate nie (gem:1.20) geneig het. Volgens die literatuur kan netwerke as ekstrinsieke bevorderingshindernis by die onderwyseres optree as sy om bevordering aansoek gedoen het (vgl. par. 3.3). Die onderwyseresse wat in hulle huidige pos alreeds aansoek gedoen het om bevordering, kon moontlik van mening gewees het dat hulle eerstehands te doen gekry het met die uitsluiting uit mansnetwerke en dus voel dat dit daartoe gelei het dat haar bevordering beperk is (vgl. par. 3.3).

Daar is 'n groot effekgrootte of prakties betekenisvolle verskil ( $d=1.14$ ) in die ervaring van respondente ten opsigte van aansoek om bevordering in hul huidige pos en *mentorskap as ekstrinsieke bevorderingshindernis* tussen respondente wat alreeds in hul huidige pos om bevordering aansoek gedoen het en diegene wat nie in hul huidige pos om bevordering aansoek gedoen het nie. Beide groepe het aangedui dat hulle die gebrek aan mentorskap in geringe mate as 'n ekstrinsieke bevorderingshindernis ondervind, maar die gemiddelde aantal respondente wat in hulle huidige pos om bevordering aansoek gedoen het, neig meer na in gemiddelde mate (gem:2.40) as die gemiddelde aantal respondente wat nog nie in hulle huidige pos om bevordering aansoek gedoen het nie (gem:2.14). 'n Verklaring hiervoor kan wees dat onderwyseresse wat alreeds in hulle huidige pos om bevordering aansoek gedoen het, van mening is dat hulle onsuksesvol was as gevolg van 'n gebrek aan mentorskap-verhoudings (vgl. par. 3.4). Personeel wat by 'n mentorskap-program betrokke was, vorder vinniger en word meer gereeld bevorder (vgl. par. 3.4). Vroue op alle vlakke van hulle loopbaan het behoefte aan deurlopende mentorskap en loopbaanontwikkeling en wil weet dat ander persone hulle ondersteun en in hulle bekwaamhede glo (vgl. par.3.4).

Die resultate soos in Tabel 5.13 weergegee, dui verder aan dat daar 'n medium effekgrootte of prakties sigbare verskil is ten opsigte van aansoek om bevordering in huidige pos ( $d=0.61$ ) en *aanstellingsprosedures as ekstrinsieke bevorderingshindernis*. Beide groepe het aangedui dat hulle aanstellingsprosedures in geringe mate as 'n ekstrinsieke bevorderingshindernis ondervind, maar die respondente wat alreeds in hul huidige pos om bevordering aansoek gedoen het, neig meer na in gemiddelde mate (gem:2.21) as die respondente wat nog nie in hul huidige pos om bevordering aansoek

gedoen het nie. 'n Moontlike verklaring hiervoor kan wees dat respondente wat in hulle huidige pos om bevordering aansoek gedoen het van mening was dat daar teen hulle gediskrimineer is tydens die aanstellingsproses (vgl. par. 3.5). Die wetlik-juridiese riglyne en aanstellingsbeleid van Suid-Afrika is nie diskriminerend nie, maar word diskriminerend of selektief binne skole toegepas. Die probleem is dus die selektiewe en selfs diskriminerende en foutiewe implementering van bestaande prosedures en beleid (vgl. par. 3.5.1.1).

Die resultate soos in Tabel 5.13 weergegee ten opsigte van aansoek om bevordering in huidige pos en *organisasiekultuur as ekstrinsieke bevorderingshindernis* dui aan dat daar 'n medium effekgrootte of prakties sigbare verskil ( $d=0.57$ ) voorkom tussen respondente wat alreeds in hul huidige pos om bevordering aansoek gedoen het en diegene wat nog nie in hulle huidige pos om bevordering aansoek gedoen het nie. Beide groepe het aangedui dat hulle organisasiekultuur in geringe mate as 'n ekstrinsieke bevorderingshindernis ondervind, maar die gemiddelde aantal respondente wat alreeds in hul huidige pos om bevordering aansoek gedoen het is 2.01, wat in geringe mate aandui en die gemiddelde aantal respondente wat nog nie in hul huidige pos om bevordering aansoek gedoen het nie, is 1.79. wat neig na in geen mate nie. Dit kan moontlik toegeskryf word aan die feit dat respondente wat in hulle huidige pos om bevordering aansoek gedoen het van mening is dat hulle te doen gekry het met 'n organisasiekultuur wat deur die man onderskryf en ontwikkel is (vgl. par. 3.6.1). Die manlike waardes ondersteun 'n organisasiekultuur wat 'n werksomgewing skep waarbinne mans se karaktereienskappe die norm is en hulle as beter leiers geag word (vgl. par. 3.6.1). 'n Organisasiekultuur wat getalsgewys deur mans oorheers word kan as 'n hindernis dien vir die onderwyseres wat om bevordering aansoek doen (vgl. par. 3.6.1).

In die geval van respondente wat in hul huidige pos om bevordering aansoek doen en *die beroepsprofiel as ekstrinsieke bevorderingshindernis* dui Tabel 5.13 daarop dat daar 'n medium effekgrootte of prakties sigbare verskil ( $d=0.61$ ) voorkom tussen respondente wat in hulle huidige pos alreeds om bevordering aansoek gedoen het en dié wat nog nie in hul huidige pos om bevordering aansoek gedoen het nie. Beide groepe het aangedui dat hulle beroepsprofiel in geringe mate as 'n ekstrinsieke bevorderingshindernis ondervind, maar die respondente wat in hul huidige pos om bevordering aansoek gedoen het, het meer na in gemiddelde mate (gem:2.21) geneig teenoor dié wat nog nie in hulle huidige pos om bevordering aansoek gedoen het nie en wat slegs na in geringe mate (gem:2.03) geneig het. Onderwyseresse is minder suksesvol as hulle manlike eweknieë wanneer hulle om bevorderingsposte aansoek doen (vgl. par.3.7.2.1). Die respondente wat alreeds in hulle huidige pos nie in hul aansoek om bevordering geslaag het nie, kan van mening wees dat

skoolbeheerliggame mans verkies (vgl. par.3.7.2.1). Onderwyseresse wat lank reeds in die beroep staan asook aspirant-opvoeders kan gedemoraliseerd, ongemotiveerd en moedeloos raak deur die prosesse rakende aansoeke om bevordering (vgl. par.3.7.2.1). Dit lei tot 'n situasie waarin onderwyseresse minder dikwels aansoek doen om bevorderingsposte wat dan verkeerdelik geïnterpreteer word as gebrek aan belangstelling deur die vrou om onderwysbestuur as 'n beroepskeuse na te streef (vgl. par.3.7.2.1).

#### 5.4.10 Gevolgtrekking

Uit die bespreking van die resultate is sekere verskille tussen die groeperings van enkele biografiese veranderlikes en die verskillende ekstrinsieke bevorderingshindernisse aangedui. Uit die data blyk dit dat ses groot of prakties betekenisvolle verskille tussen biografiese veranderlikes se groepe en die ekstrinsieke bevorderingshindernisse na vore gekom het:

- Die resultate soos in Tabel 5.10 weergegee ten opsigte van jare ervaring en *netwerke as ekstrinsieke bevorderingshindernis* dui aan dat daar 'n groot effekgrootte of prakties betekenisvolle verskil met betrekking tot ondervinding bestaan tussen respondente met 6-10 jaar ondervinding en dié met 0-5 jaar ondervinding. Beide groepe het aangedui dat hulle in geringe mate 'n gebrek aan netwerke as ekstrinsieke bevorderingshindernis ondervind, alhoewel respondente met 6-10 jaar ondervinding in geringe mate to in gemiddelde mate aangedui het, teenoor respondente met 0-5 jaar ondervinding wat na in geen mate nie geneig het.
- Met betrekking tot jare ervaring en *netwerke as ekstrinsieke bevorderingshindernis* is daar ook 'n groot effekgrootte of prakties betekenisvolle verskil tussen respondente met 0-5 jaar ondervinding en dié met 11-20 jaar ondervinding. Albei groepe ondervind die gebrek aan netwerke as ekstrinsieke bevorderingshindernis in geringe mate. Die respondente met 11-20 jaar ondervinding neig egter meer na in gemiddelde mate (gem:2.23), terwyl die respondente met 0-5 jaar (gem:1.91) na in geen mate nie geneig het.
- Departementshoofde, onderhoofde en hoofde meen dat hulle die gebrek aan netwerke as 'n ekstrinsieke bevorderingshindernis in geringe mate ondervind, maar die departementshoof-respondente het meer na in gemiddelde mate geneig en dié wat hoofde of onderhoofde is, het meer na in geen mate nie geneig.
- Departementshoofde, hoofde en onderhoofde meen dat hulle aanstellings-prosedures as 'n ekstrinsieke bevorderingshindernis in geringe mate ondervind,

maar departementshoof-respondente het meer na in gemiddelde mate geneig as die respondente wat hoofde en onderhoofde is.

- In die geval van verskille in aansoek om bevordering in huidige pos en netwerke as 'n ekstrinsieke bevorderingshindernis, is daar 'n groot of prakties betekenisvolle verskil. Respondente wat alreeds in hul huidige poste om bevordering aansoek gedoen het, meen dat hulle die gebrek aan netwerke as 'n ekstrinsieke bevorderingshindernis in geen mate nie ondervind, maar respondente wat alreeds in hulle huidige pos om bevordering aansoek gedoen het, dui aan dat hulle die gebrek aan netwerke in geringe mate as ekstrinsieke bevorderingshindernis ondervind.
- In die ervaring teenoor mentorskap as ekstrinsieke bevorderingshindernis het respondente wat alreeds in hulle huidige poste om bevordering aansoek gedoen het, het dit in geringe tot in gemiddelde mate ondervind. Respondente wat nie in hul huidige pos om bevordering aansoek gedoen het nie, het slegs na in geringe mate geneig.

## **5.5 SAMEVATTING**

In hierdie hoofstuk is die resultate soos verkry is deur die toepassing van verskillende statistiese tegnieke bespreek. Die biografiese inligting aangaande onderwyseresse op posvlak 2 en hoër is aan die hand van frekwensies en persentasies bespreek. Die geldigheid en betroubaarheid van die vraelys is vasgestel deur 'n Cronbach-Alfakoëffisiënt te bereken. Data voortspruitend uit die B-afdeling van die vraelyste is deur middel van beskrywende statistiek geanaliseer. Inligting wat uit die analise van data bekom en in Hoofstuk 5 beskryf is, word vervolgens in Hoofstuk 6 gebruik.

In Hoofstuk 6 sal die opsomming, gevolgtrekking en aanbevelings van die studie voorgelê en areas vir verdere navorsing geïdentifiseer en kortliks bespreek word. Aanbevelings ten opsigte van hoe om onderwyseresse te ondersteun om ekstrinsieke bevorderingshindernisse te oorkom sal ook in genoemde hoofstuk bespreek word. Die volgende hoofstuk bied 'n samevattende oorsig van die navorsingsbevindinge en aanbevelings.

## HOOFSTUK 6

### **SAMEVATTING, BEVINDINGE, AANBEVELINGS**

#### **6.1 INLEIDING**

In hierdie hoofstuk word 'n samevattende oorsig van die studie gegee ten opsigte van die ekstrinsieke bevorderingshindernisse vir die onderwyseres. Verder word 'n samevatting van die hoofkomponente van elke hoofstuk gegee. Na aanleiding van die navorsingsdoelwitte word die bevindinge wat uit die literatuurstudie en empiriese ondersoek voortgespruit het, saamgevat, en word aanbevelings op verskillende vlakke gemaak om ekstrinsieke bevorderingshindernisse in die weg van die onderwyseres se vordering in haar loopbaan te beperk. Die hoofstuk word afgesluit met aanbevelings vir moontlike toekomstige navorsing.

#### **6.2 SAMEVATTING**

*Hoofstuk 1* het 'n oorsig gegee van die navorsingsprobleem en motivering vir die studie (vgl. par. 1.3). Die doel van die navorsing is verder in navorsingsdoelwitte uiteengesit (vgl. par. 1.4). Vervolgens is die navorsingsontwerp en metodologie bespreek (vgl. par. 1.5) waarin aandag geskenk is aan die voorgenome literatuurstudie, navorsingsontwerp, studiepopulasie en steekproef, data-insameling en data-analise. Dit is opgevolg deur 'n bespreking van die etiese aspekte en die moontlike bydrae wat die studie lewer (vgl. par. 1.6; 1.7). Laastens is die hoofstukindeling verskaf (vgl. par. 1.8).

*Hoofstuk 2* het 'n teoretiese oorsig gegee van die aard van ekstrinsieke bevorderingshindernisse vir die onderwyseres. Die hoofstuk is ingelei deur begripsomskrywings van bevordering, hindernis en onderverteenwoordiging (vgl. par. 2.2). Hierna is die bevorderingshindernisse van enkele onderwysstelsels bespreek deur te verwys na bevorderingshindernisse vir die onderwyseres soos dit voorkom in die Verenigde Koninkryk (VK), Verenigde State van Amerika (VSA), Nieu Zeeland, Australië en Griekeland. Uit die literatuur het dit na vore gekom dat geslagsongelykheid nie uniek aan Suid-Afrika is nie, maar in ander lande ook voorkom (vgl. par. 2.3). Daarna is vanuit 'n juridiese raamwerk gekyk na gelykberegting van onderwyseresse (vgl. par. 2.4), en nasionale perspektiewe op geslagsgelykheid is daarna bespreek (vgl. par. 2.5).

Laastens is die kontekstualisering van bevorderingshindernisse bespreek waar terwyl gefokus is op die intrinsieke bevorderingshindernisse vir die onderwyseres (vgl. par 2.6). Intrinsieke hindernisse is bespreek, waaronder rolkonflik (vgl. par. 2.6.1.1), stereotiperingsrolle (vgl. par. 2.6.1.2), samelewingstereotipering (vgl. par. 2.6.1.3), psigologiese verwagtinge (vgl. par. 2.6.1.4), motivering (vgl. par. 2.6.1.5) en vrees vir mislukking (vgl. par. 2.6.1.6). Hierdie bespreking het die feit dat die speelveld tussen mans en vroue in die onderwys nie gelyk is nie, uitgelig, en dit het geblyk dat die sogenaamde “glasplafon” of hindernisse voorkom dat die onderwyseres bestuursposte beklee.

Die literatuurstudie is in *Hoofstuk 3* verder gevoer deur die ekstrasieke bevorderingshindernisse vir die onderwyseres te identifiseer. Eerstens is faktore geïdentifiseer wat aanleiding gee tot ekstrasieke bevorderingshindernisse (vgl. par. 3.2). Verskillende ekstrasieke bevorderingshindernisse vir die onderwyseres is uit die literatuur geïdentifiseer en bespreek, soos netwerke (vgl. par. 3.3), mentorskap (vgl. par. 3.4), aanstellingsprosedures (vgl. par 3.5), organisasiekultuur (vgl. par. 3.6) en beroepsprofiel (vgl. par. 3.7). In die geval van elke geïdentifiseerde ekstrasieke bevorderingshindernis by die onderwyseres is 'n sintese gegee wat die basis gevorm het waarop die empiriese meetinstrument gebaseer is.

Die fokus van *Hoofstuk 4* was op die navorsingsbenadering en navorsingsontwerp. Eerstens is aandag in hierdie hoofstuk geskenk aan die navorsingsbenadering en die navorsingparadigmas (vgl. par. 4.2). Vervolgens is aangetoon dat die navorsing vanuit 'n kwantitatiewe paradigma, en meer spesifiek vanuit 'n post-positivistiese benadering onderneem is (vgl. par 4.2). Hierna is die navorsingsontwerp, waaronder die data-insamelingsinstrument, breedvoerig bespreek (vgl. par. 4.3). Dit is opgevolg deur 'n bespreking van die uitvoering van die loodsondersoek wat die geldigheid en betroubaarheid van die vraelys bepaal het (vgl. par 4.3.2-4.3.3). Vervolgens is die studiepopulasie, data-insamelingsinstrument en die data-analise beskryf (vgl. par. 4.3.4-4.3.6). Die hoofstuk is afgesluit met verwysing na etiese aspekte (vgl. par. 4.4).

*Hoofstuk 5* bevat 'n bespreking van die proses van die statistiese ontleding waar gebruik gemaak is van 'n verskeidenheid statistiese tegnieke. Eerstens is die biografiese data van die onderwyseresse op posvlak 2 en hoër aan die hand van frekwensie-analises ontleed en bespreek (vgl. par. 5.2). Die geldigheid en betroubaarheid van die vraelyste is daarna deur middel van faktoranalise en die berekening van Cronbach alfa-waardes bepaal (vgl. par. 5.3). Tweedens is die vergelykings met hiërargiese lineêre modelle aangetoon. Vir hierdie doel is verskille tussen die groeperings van sekere biografiese veranderlikes en die verskillende ekstrasieke bevorderingshindernisse aangetoon. Daar is van die

statistiese formule van Cohen se  $d$ -waardes vir die berekening van effekgroottes gebruik gemaak om aan te dui of die verskille prakties betekenisvol is al dan nie (vgl. par. 5.4).

## **6.3 BEVINDINGE**

### **6.3.1 Bevindinge met betrekking tot navorsingsdoelwit een**

Met betrekking tot navorsingsdoelwit een, naamlik om uit die literatuur te bepaal wat die aard van ekstrasieke bevorderingshindernisse is (vgl. par 1.4.2; Hoofstuk 2), word die volgende bevindinge gemaak, naamlik dat:

- onderwyseresse getalsgewys die meerderheid van die onderwyswerksmag uitmaak maar proporsioneel die minste bestuursposisies beklee (vgl. par. 2.2.3).
- onderwyseresse steeds op grond van geslag uit bestuursposisies gehou word (vgl. par. 2.2.3).
- geslagsongelykheid nie uniek aan Suid-Afrika is nie (vgl. par. 2.3.6).
- ten spyte van gelykberegting en -bevorderingswetgewing om vir vroue gelyke en bevorderingsgeleenthede in die werkplek te skep en te waarborg (vgl. par. 2.4.2), min onderwyseresse tans bestuursposte beklee (vgl. par. 2.4.2).
- ondanks die feit dat daar in talle beleidsdokumente vir opleidingsprogramme op nasionale en provinsiale vlak voorsiening gemaak is om onderwyseresse te bevorder is kom geslagswanbalansesteeds in die onderwys voor (vgl. par. 2.5.2.2).
- die bestaande databasisse van die DvBO wat die vordering van geslagsgelykheid monitor, onder andere die EMIS-stelsel, nie na behore in stand gehou word nie (vgl. par. 2.5.2.2).

### **6.3.2. Bevindinge met betrekking tot navorsingsdoelwit twee**

Met betrekking tot navorsingsdoelwit twee, naamlik om uit die literatuur te bepaal wat die aard van ekstrasieke bevorderingshindernisse binne en buite die skool is (vgl. par. 1.4.2; Hoofstuk 3), is bevind dat:

- formele en informele netwerkpatrone die onderwyseres uitsluit van geleenthede om belangrike beroepsinligting en beroepsgeleenthede vir bevordering te bekom vanweë die onderwyseres se afwesigheid in onderwysbestuursposisies (vgl. par. 3.3).

- geslagsdiskriminasie en -ongelykheid beide die oorsaak en gevolg van 'n gebrek aan rolmodelle en mentorskapprogramme vir die onderwyseres is (vgl. par. 3.4).
- aanstellingsprosedures binne die skoolstelsel steeds as geslagsdiskriminerende praktyke ondervind word (vgl. par. 3.5).
- organisasie- en skoolkultuur ook steeds 'n ekstrasieke bevorderingshindernis by die onderwyseres is (vgl. par. 3.6).
- die beroepsprofiel van die onderwyseres neig om steeds geslagsgeoriënteerd te wees met weinig verandering in persepsies en stereotiepe aannames (vgl. par. 3.7).
- geslagstereotipe opvattinge steeds voortduur (vgl. par. 3.8).

### 6.3.3 Bevindinge met betrekking tot navorsingsdoelwit drie

Met betrekking tot navorsingsdoelwit drie, naamlik om **empiries vas te stel in watter mate ekstrasieke bevorderingshindernisse die beroepsbevordering** van die onderwyseres in sekondêre skole beïnvloed (vgl. par. 1.4.2 en Hoofstuk 5), is bevind dat in die geval van:

- *Netwerke* (vgl. par. 5.3.3),
  - geen item in matige mate tot in 'n groot mate 'n wesenlike rol gespeel het nie.
  - geslag in geen mate nie tot in geringe mate 'n hindernis was om by mansnetwerke in te skakel.
- *Mentorskap* (vgl. par. 5.3.4),
  - onderwyseresse in bestuursposte in matige mate tot in 'n groot mate as mentors vir ander respondente optree.
  - mentorskap in matige mate tot in 'n groot mate deur die respondente belangrik geag word vir bevordering.
  - respondente gemeen het dat hulle in geen mate nie tot in geringe mate ondervind het dat manlike mentors hulle as minder bekwaam geag het om bestuurstake op grond van hulle geslag te verrig.
  - respondente in geen mate nie tot in geringe mate onwillig was om as mentor op te tree.

- respondente ander onderwyseresse in bestuursposte in geen mate nie tot in geringe mate as ekstrinsieke bevorderingshindernis ondervind nie.
- 'n gebrek aan rolmodelle wat loopbaanbevordering medebepaal in geen mate nie tot in geringe mate deur respondente ervaar is.
- **Aanstellingsprosedures** (vgl. par. 5.3.5),
  - vrae wat tydens onderhoude rakende vakante poste gestel word, in matige mate tot 'n groot mate gestandaardiseerd by respondente se skole toegepas word.
  - respondente in geen mate nie tot 'n geringe mate oor mindere kennis van vakante bestuursposte as hul manlike eweknieë beskik.
  - respondente hoër kwalifikasie-vereistes om vir 'n bestuurspos in aanmerking te kom as hul manlike eweknieë in geen mate nie tot in geringe mate ervaar.
- **Organisasiekultuur** (vgl. par. 5.3.6),
  - geen item in matige mate tot in 'n groot mate 'n wesenlike rol as ekstrinsieke bevorderingshindernis vir respondente gespeel het.
  - respondente in geen mate nie in geringe mate minder gebruik gemaak het van professionele ontwikkeling as hulle manlike kollegas.
  - respondente in geen mate nie tot in geringe mate weens hul geslag in minder belangrike portefeuljes geplaas is.
  - Seksuele teistering in geen mate nie tot in geringe mate respondente se bevordering verhinder het.
- **Beroepsprofiel** (vgl. par. 5.3.7),
  - respondente van mening was dat hulle in matige mate tot in 'n groot mate kompetender van geaardheid was.
  - respondente van mening was dat hulle in matige mate tot in 'n groot mate onderwys betree het met die oog daarop om 'n bestuurspos te beklee.
  - huis- en/of gesinsverpligtinge in geen mate nie tot in geringe mate 'n hindernis was om verdere 'n kwalifikasie(s) te verwerf.

- die eggenoot se werksplek (ligging) in geen mate nie tot in geringe mate 'n hindernis was vir respondente om vir 'n bevorderings pos in 'n ander dorp/stad aansoek te doen.

### 6.3.4 Bevindinge met betrekking tot navorsingsdoelwit vier

Navorsingsdoelwit vier het die verband tussen **biografiese veranderlikes en vyf verskillende ekstrinsieke bevorderingshindernisse** bepaal (vgl. par. 1.4.2 en Hoofstuk 5) en ten opsigte hiervan is bepaal dat in die geval van:

- *Netwerke* (vgl. par. 5.4.10):
  - en jare ervaring daar 'n groot effekgrootte of prakties betekenisvolle verskil tussen respondente met 6-10 jaar ondervinding en respondente met 0-5 jaar ondervinding bestaan.
  - en jare ervaring daar ook 'n groot effekgrootte of prakties betekenisvolle verskil tussen respondente met 0-5 jaar ondervinding en respondente met 11-20 jaar ondervinding bestaan. Albei groepe ervaar die gebrek aan netwerke as ekstrinsieke bevorderingshindernis in geringe mate.
  - departementshoofde, adjunkhoofde en hoofde die gebrek aan netwerke in geringe mate ervaar het, alhoewel departementshoofrespondente meer na in gemiddelde mate geneig het teenoor hoofde- en adjunkhoofde-respondente wat meer na in geen mate nie geneig het.
  - 'n groot of prakties betekenisvolle verskil voorkom in die geval van verskille in aansoek om bevordering in vroue se huidige pos en netwerke as 'n ekstrinsieke bevorderingshindernis in die weg van hul loopbaanvordering.
- *Mentorskap* (vgl. par. 5.4.10),
  - respondente wat al in hulle huidige pos om bevordering aansoek gedoen het, van mening was dat hulle in geringe mate tot in gemiddelde mate die gebrek aan mentorskap as 'n ekstrinsieke bevorderingshindernis beleef het. Respondente wat nie in hulle huidige pos om bevordering aansoek gedoen het nie, het slegs na in geringe mate geneig.
- *Aanstellingsprosedures* (vgl. par. 5.4.10),
  - Departementshoofde, hoofde en adjunkhoofde van mening was dat hulle aanstellingsprosedures as 'n ekstrinsieke bevorderingshindernis in geringe

mate beleef het, maar dat departementshoofresponente meer na in gemiddelde mate geneig het as hoofde- en adjunkhoof-responente.

- Daar is bevind dat, met betrekking tot *organisasiekultuur* as 'n ekstrinsieke bevorderingshindernis (vgl. par. 5.4.10), geen groot of prakties betekenisvolle verskil ten opsigte van organisasiekultuur voorgekom het nie.
- Daar is bevind dat, met betrekking tot *beroepsprofiel* as 'n ekstrinsieke bevorderingshindernis (vgl. par. 5.4.10), geen groot of prakties betekenisvolle verskil ten opsigte van beroepsprofiel voorgekom het nie.

## **6.4 SAMEVATTING VAN DIE RESULTATE TEN OPSIGTE VAN EKSTRINSIEKE BEVORDERINGSHINDERNISSE BY DIE ONDERWYSERES**

Uit die navorsing het dit geblyk dat geen aspek in matige mate ot in 'n groot mate nog 'n rol as ekstrinsieke bevorderingshindernis by die responente speel nie.

Responente het aangedui dat:

- *Netwerke* in geen mate nie tot in geringe mate 'n ekstrinsieke bevorderingshindernis is.
- *Mentorskap* in geen mate nie tot in geringe mate 'n ekstrinsieke bevorderingshindernis is.
- *Aanstellingsprosedures* in geen mate nie tot in geringe mate 'n hindernis is.
- *Organisasiekultuur* in geen mate nie tot in geringe mate 'n ekstrinsieke bevorderingshindernis is.
- *Beroepsprofiel* in geen mate nie tot in geringe mate 'n ekstrinsieke bevorderingshindernis is.

## **6.5 LEEMTES IN DIE NAVORSING**

Die navorsing het 'n post-positivistiese benadering (kwantitatief) gevolg in ooreenstemming met ondersoeke na die intrinsieke bevorderingshindernisse van byvoorbeeld Greyvenstein (1989), Van Deventer (1998) en Monau (1995). Al die ondersoeke het die nou klassieke werk van Carol Shakeshaft (1987) met die titel: *Women*

*in Educational Administration* as basis gehad. In haar werk het sy beide die intrinsieke en ekstrinsieke bevorderingshindernisse geïdentifiseer en bespreek. Hierdie faktore is deur bogenoemde navorsers in 'n gestruktureerde en geslote vraelys omgesit en in kwantitatiewe ondersoeke gebruik. Sedert 1987 kon daar al heelwat van die ekstrinsieke bevorderingshindernisse weggeval het en nuwes kon bygekom het wat slegs deur gemengde maar veral kwalitatiewe navorsing vasgestel sal kan word. Dus is die leemte van hierdie studie dat daar nie ruimte was vir 'n oop-eindevraag waarin die respondente ander ekstrinsieke bevorderingshindernisse kon noem wat hulle ervaar het wat nie deur die geslote vraelys gedek was nie.

## 6.6 AANBEVELINGS

Na aanleiding van die navorsing en bevindinge wat op ekstrinsieke bevorderingshindernisse gefokus het, word die volgende aanbevelings eerstens vir die Departement van Basiese Onderwys en tweedens vir onderwyseresse gemaak:

### 6.6.1 Departement van Basiese Onderwys (DvBO)

	AANBEVELING: DEPARTEMENT VAN BASIESE ONDERWYS	MOTIVERING
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die DvBO moet beleidsdokumente oor geslagsgelykheid aan lede van skoolbeheerliggame en spesifiek onderwyseresse beskikbaar stel en help dissemineer.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dit sal verseker dat SBL-lede en onderwyseresse die nodige kennis ten opsigte van geslagsgelykheidswetgewing en die juridiese raamwerk van hulle werksomgewing bekom.</li> <li>Suid-Afrikaanse SBL'e bestaan uit lede wat nie altyd oor die nodige kennis van onderwyswetgewing beskik nie en kandidate dikwels nie effektief kan implementeer nie (vgl. par. 3.5.1.1).</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Onderwyseresse beskik ook nie altyd oor die nodige kennis rakende geslagsgelykheidswetgewing nie en weet dus nie wanneer en hoe daar teen hulle gediskrimineer word nie.</li> <li>Onderwyseresse is dikwels onkundig oor watter regstappe gedoen kan word om diskriminasie teë te staan.</li> </ul>

	<b>AANBEVELING: DEPARTEMENT VAN BASIESE ONDERWYS</b>	<b>MOTIVERING</b>
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die DvBO moet die betrokke persone by die aanstellingsproses (SBL-lede en onderwyspersoneel) oplei om die beleidsdokumente en juridiese raamwerk van die aanstellingsproses te verstaan en korrek toe te pas. Daar sou oorweeg kon word om sodanige opleiding as 'n voorvereiste te stel vir die SBL na die SBL verkiesings.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>SBL-lede beskik nie noodwendig oor die nodige kennis van onderwyswetgewing en geslagsgelykheidswetgewing nie en kan dit dus dikwels nie effektief implementeer en toepas nie (vgl. par. 3.5.1.1).</li> <li>As deel van die demokratiseringsproses in die onderwys neem SBL-lede deel aan die bestuurs- en aanstellingsproses van skole wat op sigself 'n heel resente ontwikkeling in ons skole is.</li> <li>Ouers word vir 'n beperkte tydperk van ongeveer vyf jaar verkies om op 'n SBL te dien. Hierdie kort diensperiodes en die gebrek aan kennis rakende beleid en wetgewing dra by tot ekstrasieke bevorderingshindernisse in die onderwys.</li> </ul>
3	Die <i>Women in and into Managment Positions</i> -program van die DvBO moet opgegradeer word.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hierdie program is in 2006 laas bygewerk.</li> </ul>
4	Die DvBO se data moet hernu word, gebaseer op 'n opname oor hoeveel onderwyseresse daar op die oomblik in bestuursposte is.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die bestaande DvBO-databasisse, wat die vordering van geslagsgelykheid monitor en onder andere die EMIS-stelsel insluit, word nie na behore in stand gehou nie (vgl. par. 2.5.2.2).</li> </ul>
5	Die GETT-verslag moet hersien word en geslagseenhede ("gender"-eenhede) moet in elke provinsie opgestel word.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hiervolgens kan bepaal word in watter mate vordering in die afgelope sewe jaar gemaak is om geslagsgelykheid in die onderwys te bewerkstellig.</li> </ul>

## 6.6.2 Onderwyseresse

	<b>AANBEVELING: ONDERWYSERESSE</b>	<b>MOTIVERING</b>
--	------------------------------------	-------------------

6	Onderwyseresse wat reeds bevorderingsposte beklee en diegene wat aspireer om bevorderingsposte te beklee moet die geleentheid gegun word om aan te dui waarin hulle opleiding wil ontvang.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuwe hindernisse, waaraan aandag nie voorheen geskenk is nie, staar onderwyseresse moontlik in die gesig.</li> <li>• As die onderwyseresse self geleentheid gegun word om aan te dui waarin hulle opleiding wil ontvang, sal die kursusse eerder in hulle doel slaag.</li> <li>• Hierdie proses sou verder deur 'n welmenende skoolhoof bevorder kon word deur die identifisering van aspekte vir verdere opleiding van moontlike kandidate.</li> </ul>
7	Onderwyseresse wat reeds bestuursposte suksesvol beklee, moet die <i>Women in and into Management Position</i> -program aanbied.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Onderwyseresse wat reeds bevorderingsposte beklee, het eerstehandse ervaring oor hoe om die ekstrasieke hindernisse te oorkom.</li> <li>• Hulle kan hulle persoonlike ervarings met ander onderwyseresse deel.</li> </ul>
8	Daar word aanbeveel dat onderwyseresse wat hoër leierskapsposisies beklee, ander onderwyseresse mentor wat na bevorderingsposte streef.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentorskap is nie alleen vir die onderwyseresse se bevordering voordelig nie, maar ook in die algemeen vir hulle inskakeling by verskillende aktiwiteite by die skool.</li> <li>• Hulle het eerstehands met die hindernisse in die onderwys te doen gekry en het bepaalde strategieë ontwikkel om die probleme te oorkom.</li> <li>• Onderwyseresse het behoefte aan mentorskap.</li> <li>• Dit kan in werking gestel word om mentorskapprogramme (vgl. aanbeveling 4) binne die skool vir jonger onderwyseresse verpligtend te maak.</li> </ul>
9	Die onderwyseres sal sterker onderlinge ondersteuningsnetwerke moet vestig.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geslagsdiskriminasie asook geslagsongelykheid is die oorsaak en ook gevolg van 'n gebrek aan rolmodelle en mentorskapprogramme vir die onderwyseres.</li> </ul>

## 6.7 AANBEVELINGS VIR VERDERE STUDIE

Gebaseer op hierdie studie, word die volgende aanbevelings gemaak vir verdere studie, naamlik:

- dat daar op kwalitatiewe wyse deur middel van onderhoude en fokusgroepbesprekings navorsing gedoen moet word oor hierdie en moontlike ander

ekstrinsieke bevorderingshindernisse. Sodanige navorsing sou uitgebrei kon word om 'n gemengdemetode-onderzoek (kwantitatief en kwalitatief) in twee of drie provinsies in te sluit.

- Dit het uit die studie geblyk dat die meerderheid onderwyseresse departementshoofde (posvlak 2) is en die minderheid onderwyseresse poste op hoër posvlakke (3 en 4) beklee het. Daar moet ondersoek ingestel word na watter ekstrinsieke bevorderingshindernisse in onderwyseresse se weg staan om hoofdeposte en adjunkhoofposte te beklee.
- Daar moet ondersoek ingestel word na hoe die onderwyseres die bevorderingsprosesse ervaar (aansoekprosedures, onderhoude, aanstellings ens.). Die aanstellingsproses kan die onderwyseres wat lank reeds in die beroep staan asook aspirant-kandidate demoraliseer, demotiveer en moedeloos maak.

## **6.8 SLOT**

Uit die navorsing in die geheel het dit geblyk dat daar 'n verskuiwing was in die persepsies van onderwyseresse in bevorderingsposte ten opsigte van die faktore wat volgens hulle 'n rol as ekstrinsieke bevorderingshindernis(se) speel of gespeel het. Hierdie verskuiwing en selfs vermindering in die ervaring van bevorderingshindernisse in geheel is 'n baie positiewe ontwikkeling en is 'n teken van die groot vordering wat reeds in die onderwysstelsel en in skole gemaak is ten opsigte van geslagsgelykheid in bevorderingsposte. Met hierdie studie is daar bevestig dat die weg gebaan is vir meer vroulike opvoeders om bevorderingsposte te kan beklee, spesifiek dié van skoolhoof en adjunkhoof.

## **BRONNELYS**

Abidin, Z.Z., Rashid, A.A. & Kamaruzaman, J. 2009. The Glass Ceiling Phenomenon for Malaysian women accountants. *Asian culture and history*, 1(1):38-44.

Akpinar-Sposito, C. 2013. *Career barriers for women executives and the Glass Ceiling Syndrome: the case study comparison between French and Turkish women executives*. *Procedia - social and behavioral sciences*, 75:488-497.

Alakeson, V. 2012. *The price of motherhood: women and part-time work*. London: Resolution Foundation.

Allen, T.D., Eby, L.T., Poteet, M.L., Lentz, E. & Lima, L. 2004. Career benefits associated with mentoring for protégés: a meta analysis. *Journal of applied psychology*, 89(1):127-136.

Anon. 2009. *Get yourself promoted: how to move up the career ladder*. Rev. ed. London: A & C Black Publishers.

Anon. 2013. Study identifies barriers to women's success. <http://talentmgt.com/articles/view/study-identifies-barriers-to-women-s-success> Datum van gebruik: 11 Junie 2013.

APEGGA. 2004. Concepts of professionalism. <https://www.apega.ca/pdf/Guidelines/Professionalism.pdf> Datum van gebruik: 23 September 2012.

Arendse, F. 2007. The employment status of educators. (Paper presented at the "Teacher development and institutional change in an evolving education context" Conference, 29 May 2007.)

Ary, D., Jacobs, L.C. & Sorenson, C.K. 2010. *Introduction to research in education*. 8th ed. Belmont, Calif.: Cengage Learning.

Athanassoulla-Reppa, A. & Koutouzis, M. 2002. Women in managerial positions in Greek education: evidence of inequality. *Education Policy Analysis Archives*, 10(11):1-14.

Aycan, Z. 2004. Key success factors for women in management in Turkey. *Applied psychology an international review*, 53(3):453-477.

Bain, O. & Cummings, W. 2000. Academe's glass ceiling: societal, professional, organizational and institutional barriers to the career advancement of academic women. *Comparative education review*, 44(4):493-514.

Bajdo, L. 2001. Perceptions of organizational culture and women's advancement in organizations: a cross-cultural examination. *Sex roles*, 45(5/6):399-414.

Ballenger, J. 2010. Women's access to higher education leadership: cultural and structural barriers. *Forum on Public Policy Online*, 5.

[http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/search/detailmini.jsp?\\_nfpb=true&\\_ERICExtSearch\\_SearchValue\\_0=EJ913023&ERICExtSearch\\_SearchType\\_0=no&accno=EJ913023](http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/search/detailmini.jsp?_nfpb=true&_ERICExtSearch_SearchValue_0=EJ913023&ERICExtSearch_SearchType_0=no&accno=EJ913023). Datum van gebruik: 11 Julie 2013.

Barrick, M., Hubert, S. & Gatewood, R. 2010. Human resource selection. 7<sup>th</sup> ed. Mason, Oh.: South Western Cengage Learning

Bassett, D. 2009. Overview for Part I. (In Sobehart, H.C., ed. Women leading education across the continents: sharing the spirit, fanning the flame. Lanham, Md.: Rowman & Littlefield Education. p. 9-12.)

Basson, C.J.J., Van der Westhuizen, P.C. & Niemann, G.S. 2009. Organizational theory. (In Van der Westhuizen, P.C., ed. Schools as organizations. Pretoria: Van Schaik. p. 593-659.) Die bron is verkeerd – moet Effective educational management

Bernthal, P.R. s.a. Recruitment and selection. [http://www.wip.ddiworld.com/pdf/recruitmentandselection\\_ere\\_es\\_ddi.pdf](http://www.wip.ddiworld.com/pdf/recruitmentandselection_ere_es_ddi.pdf) Datum van gebruik: 12 September 2012.

Blackmore, J. 2009. Repositioning women in educational leadership: the changing social relations and politics of gender in Australia. (In Sobehart, H.C., ed. Women leading education across the continents: sharing the spirit, fanning the flame. Lanham, Md.: Rowman & Littlefield Education. p. 73-83.)

Bondesio, M. & De Witt, J.T. 2009. Personnel management. (In Van der Westhuizen, P.C., ed. Effective educational management. Pretoria: HAUM. p. 239-344.)

Branson, D.M. 2007. No seat at the table: how corporate governance and law keep women out of the boardroom. New York: New York University Press.

Briggs, A.R.J. & Coleman, M. 2007. Research methods in educational leadership and management. London: Sage.

Brooking, K. 2008. The future challenge of principal succession in New Zealand primary schools: implications of quality and gender. *International studies in educational administration (Commonwealth Council for Educational Administration & Management)*, 36(1):41-50.

Broughton, A. & Miller, L. 2009. Encouraging women into senior management positions: how coaching can help. Brighton: Institute for Employment Studies. (Research Report 462.)

Brown, S.G. & Barbosa, G. 2001. Nothing is going to stop me now: obstacles perceived by low-income women as they become self-sufficient. *Public health nursing*, 18:364-372.

Burke, R. & Vinnicombe, S. 2005. Development international: advancing women's career. *Career development international*, 10(3):165-167.

Bush, T., Kiggundu, E. & Moorosi, P. 2011. Preparing new principals in South Africa: the ACE: School Leadership Programme. *South African journal of education*, 31:31-43.

Bush, T. & Coleman, M. 2003. Leadership and strategic management in South African schools. London: Commonwealth Secretariat.

Bush, T., Duku, N., Glover, D., Kiggundu, E., Kola, S., Msila, V. & Moorosi, P. 2009. External evaluation research report of the advanced certificate in education: school leadership and management. Pretoria: Department of Basic Education.

Calvanese, M. 2007. Investigating gender stereotypes in elementary education. *Journal of undergraduate psychological research*, 2:11-18.

Catalyst. 2006. Connections that count: the informal networks of women of color in the United States. Report. <http://www.catalyst.org/publication/52/connections-that-count-the-informal-networks-of-women-of-color-in-the-united-states> Datum van gebruik: 13 September 2012.

Celikten, M. 2005. A perspective on women principals in Turkey. *International journal of leadership in education*, 8(3):207-221.

CGE **see** Commission for Gender Equality

Chabalala, L.W. 2006. What women teachers identify as barriers to promotion. Pretoria: University of Pretoria. (Dissertation - MEd.)

Chabaya, O., Rembe, S. & Wadesango, N. 2009. The persistence of gender inequality in Zimbabwe: factors that impede the advancement of women into leadership positions in primary schools. *South African journal of education*, 29:235-251.

Chesterman, C. 2003. Advancing mentoring through a network for women in higher education across continents and contexts. [http://www.atn.edu.au/Wexdev/local/docs/advancing\\_mentoring.pdf](http://www.atn.edu.au/Wexdev/local/docs/advancing_mentoring.pdf) Datum van gebruik: 14 September 2012.

Chisholm, L. & September, J. 2005. Gender equity in South African education, 1994-2004: perspectives from research, government and unions. Cape Town: HSRC Press. (Conference Proceedings.)

Chisholm, L., Hoadly, U., Kivulu, M., Brookes, H., Prinsloo, C., Kgobe, A., Mosia, D., Narsee, H. & Rule, S. 2005. Educator workload in South Africa. Cape Town: HSRC Press.

Christie, P. 2010. The complexity of human rights in global times: the case of the right to education in South Africa. *International journal of educational development*, 30:3-11.

Claassen, A. 2004. Seksuele teistering in die werksplek. <http://www.labourguide.co.za/afrikaans/seksuele-teistering-in-die-werksplek-594>. Datum van gebruik: 10 Oktober 2012.

Clarke, A. 2007. The handbook of school management. Cape Town: Kate McCallum.

Coetsee, S.A., Van Niekerk, E.J. & Wydeman, J.L. 2012. An educator's guide to effective classroom management. Pretoria: Van Schaik Publishers.

Cohen, A. 1969. Statistical power analysis for the behavioral sciences. New York: Academic Press.

Cohen, A. 1993. A new educational paradigm. *Phi Delta Kappan*, 74(10):791-795.

Cohen, H. 2010. Challenges for women leaders. <http://www.leadershipexpert.co.uk/unique-challenges-for-women-leaders.html> Datum van gebruik: 6 Mei 2012.

Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. 2007. Research methods in education. 6<sup>th</sup> ed. New York: Routledge.

Coleman, M. 2000. The female secondary head teacher in England and Wales: leadership and management styles. *Educational research*, 42(1):13-27.

Coleman, M. 2005. Gender and secondary school leadership. *International studies in educational administration*, 33(2):3-20.

Coleman, M. 2007. Gender and educational leadership in England: a comparison of secondary head teachers' views over time. *School leadership and management*, 27(4):383-399.

Coleman, M. 2009. Women in educational leadership in England. (In Sobehart, H.C., ed. Women leading education across the continents: sharing the spirit, fanning the flame. Lanham, Md.: Rowman & Littlefield Education. p. 13-20.)

Commission for Gender Equality (CGE). 2008. Strategic plan 2008-2013. <http://www.info.gov.za/view/DownloadFileAction?id=88576> Datum van gebruik: 5 Mei 2012.

Coombs, L.A. 2004. The perceptions of stakeholders towards women in educational management. *Appetite*, 47(1):46-63.

Craine, S. 2010. Discrimination against women at job interviews and how you can prevent it. [http://www.selfgrowth.com/articles/how\\_to\\_stop\\_sexual\\_discrimination\\_against\\_women\\_at\\_job\\_interviews](http://www.selfgrowth.com/articles/how_to_stop_sexual_discrimination_against_women_at_job_interviews). Datum van gebruik: 12 Oktober 2012.

Creswell, J.W. 2009. Research design: qualitative, quantitative and mixed methods approaches. Thousand Oaks, Calif.: Sage.

Creswell, J.W. 2012. Educational research: planning, conducting and evaluating quantitative and qualitative research. Boston, Mass.: Pearson Publishing.

Cronje, I. 2007. MEC Cronje builds bridges between Nokweja School Governing Body (SGB) and women principal. South African Government Information. [www.info.gov.za/speeches/2007/07082110151002.htm](http://www.info.gov.za/speeches/2007/07082110151002.htm) Datum van gebruik: 13 Oktober 2008.

Curphey, S. 2003. Women scarce in school systems' top jobs. <http://womensenews.org/story/education/030909/women-scarce-school-systems-top-jobs> Datum van gebruik: 19 Maart 2009.

Daft, R.L., Kendrick, M. & Vershinina, N. 2010. Management. Hampshire: Cengage Learning EMEA.

Dancy, J. 2006. Ethics without principles. New York: Oxford University Press

Daniels, K. & MacDonald, L. 2005. Equality, diversity and discrimination: a student text. London: Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD).

Dawson, C. 2007. A practical guide to research methods: a user-friendly manual for mastering research techniques and projects. 3<sup>rd</sup> ed. Oxford: How to Books.

De Vos, A., Strydom, H., Fouché, C.B. & Delport, C.S.L. 2005. Research at grass roots: for social sciences and human services professions. 3rd ed. Pretoria: Van Schaik.

De Waal, J., Currie, I. & Erasmus, G. 2008. The Bill of Rights handbook. 5<sup>th</sup> ed. Kenwyn: Juta.

De Welde, K. & Laursen, S.L. 2011. The Glass Obstacle Course: informal and formal barriers for women Ph.D students in STEM fields. *International journal of gender, science and technology*, 3(3):572-595.

De Wet, A. 2010. Sexual harassment of learners in secondary schools: an education law perspective. Potchefstroom: North-West University. Potchefstroom Campus. (Thesis - PhD.)

De Wet, A., Serfontein, E.M., Kuhn, E. & Namate, J. 2010. Onderwysreg. Potchefstroom: Noordwes-Universiteit. Potchefstroomkampus. (Studiegids EDCC 411A.)

De Witt, J.T. 1990. The role of women in management. Pretoria: HAUM.

De Witt, J.T. 2010. The role of women in educational management. (*In* Van der Westhuizen, P.C., ed. *Effective educational management*. Cape Town: Kagiso Tertiary. p. 515-590.)

Dehaloo, G. 2008. The appointment process of education managers and its consequences for schools. Pretoria: University of South Africa. (Dissertation - MEd.)

Doctor, R.M., Adamec, C.A. & Kahn, A.P. 2009. *The encyclopedia of phobias, fears and anxieties*. 3rd ed. New York: Facts on File.

Dolan, J.P. 2005. How to reach the top in a male- dominated business culture. <http://www.myarticlearchive.com/articles/5/028.htm>. Datum van gebruik: 12 September 2012.

Domenico, M.D. & Jones, K.H. 2006. Career aspirations of women in the 20<sup>th</sup> century. *Journal of career and technical education*, 22(2):1-7.

Duff, J.B. 1990. *Women in educational management: barriers aspirations, motivation and needs*. Pretoria: University of South Africa. (Thesis - DEd.)

Durai, P. 2010. *Human resource management*. New Delhi: Dorling Kindersley.

Eardley, R. & Sellen, A. 2004. New concepts to support working parents in the car. Hewlett-Packard Labs Technical Report HPL-2004-30. [http:// research.microsoft.com/en-us/um/people/asellen/publications/working%20 parents%20car %20tr%2004.pdf](http://research.microsoft.com/en-us/um/people/asellen/publications/working%20parents%20car%20tr%2004.pdf) Datum van gebruik: 24 September 2012.

Eckman, E. 2004. Similarities and differences in role conflict, role commitment, and job satisfaction for female and male high school principals. *Educational administration quarterly*, 40(3):1-23.

Edgehouse, A.M.M. 2008. *Characteristics and career path barriers of women superintendents in Ohio*. Bowling Green, Oh.: College of Bowling Green. (Thesis - DEd.)

Edson, S. 1988. *Pushing the limits: the female administrative aspirant*. Albany, N.Y.: State University of New York Press.

Education Labour Relations Council (ELRC). 2003. Policy handbook for educators. Durban: Education Labour Relations Council (ELRC).

Ekurhuleni. Department of Education. 2012. Persoonlike mededeling aan navorser, 6 Maart 2012.

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.

Eshleman, J.R. 1994. The family. 7<sup>th</sup> ed. Boston, Mass.: Allyn & Bacon.

European Working Conditions Observatory (EWCO). 2007. Barriers to promotion for female managers. <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2007/08/ES0708019I.htm>  
Datum van gebruik: 11 Junie 2013.

Ewart, M. 2010. 'n Analise van die organisasiekultuur van 'n top akademiese presterende skool in die Alberton onderwysdistrik. Potchefstroom: Noordwes-Universiteit. Potchefstroomkampus. (Skripsie - BEdHons).

Fassinger, R. 2002. Women in nontraditional work fields. (In Levy, N., Makinster, B., Finnigan, K.S., Bitter, C. & O'Day, J. Improving low performing schools through external assistance: lessons from Chicago and California. *Education Policy Analysis Archive*, 17(7):1-27.)

Fitzgerald, T. & Moore, W. 2005. Balancing or juggling? The challenges of professional and domestic work for women principals. *New Zealand journal of educational leadership*, 20(2):59-69.

Fouché, C.B. & Delport, C.S.L. 2005. Introduction to the research process. (In De Vos, A.S., Strydom, H., Fouché, C.B. & Delport, C.S.L. Research at grass roots: for social sciences and human service professions. 3<sup>rd</sup> ed. Pretoria: Van Schaik. p. 123-131.)

Fourie, A.W. 1997. Loopbaanontwikkeling van die onderwyseres as taak van die skoolhoof. Potchefstroom: Potchefstroomse Universiteit vir CHO. (Verhandeling - MEd.)

Fourie, A.W. 2012. Management strategies for principals for the career development of female teachers in primary schools. Potchefstroom: North-West University. Potchefstroom Campus. (Thesis - PhD.)

Frankel, J.R. & Wallen, N.E. 2008. How to design and evaluate research in education. 7th ed. New York: McGraw-Hill.

Freedman, J. 2010. Women in the workplace: wages respect & equal rights. New York: Rosen Publishing Group.

Gall, M.D., Gall, J.P. & Borg, W.R. 2007. Educational research: an introduction. 8<sup>th</sup> ed. Boston, Mass.: Pearson.

Gannerud, E. 2001. A gender perspective on the work and lives of women primary school teachers. *Scandinavian journal of educational research*, 45(1):55-70.

Gaus, N. 2011. Women and school leaderships: factors deterring female teachers from holding positions at elementary schools in Makassar. *Advancing women in leadership*, 31:175-188.

Geldenuys, D. 2005. Werksbevreëdiging en motivering met verwysing na die inligtingstechnologiebedryf. Johannesburg: Universiteit van Johannesburg. (Verhandeling - MEd.)

Geldenuys, M. 2011. Demographics of women in the workplace: a South African perspective. (In Bosch, A., ed. The South African Board for People Practices (SABPP): Women's Report 2011. Parktown: SABPP. p. 12-22.)

Gelo, O., Braakman, D. & Benetka, G. 2008. Quantitative and qualitative research: beyond the debate. *Integrative psychological & behavioural science*, 42:266-290.

Gerdes, E.P. 2006. Women in higher education since 1970: the more things change the more they stay the same. *Advancing women in leadership*, 21(2), Summer.

Gillham, B. 2008. Developing a questionnaire. 2<sup>nd</sup> ed. London: Continuum.

Giscombe, K. 2007. Women in corporate leadership: status and prospects. (In Kellerman, B. & Rhode, D.L., eds. Women and leadership the state of play and strategies for change. San Francisco, Calif.: Jossey-Bass. p. 383-403.)

Glaser, C. s.a. Top gender barriers women face at work. [http://www.connieglaser.com/gender\\_barriers.html](http://www.connieglaser.com/gender_barriers.html) Datum van gebruik: 11 Junie 2013.

Glass, T. 2000. Where are all the women superintendents? *School administrator*, 57(6):28-32.

Goolam, M.N.I. 2009. Human dignity: our supreme constitutional value. Pretoria: University of South Africa.

Gregory, R.F. 2003. Women and workplace discrimination: overcoming barriers to gender equality. New Brunswick, N.J.: Rutgers University Press.

Greifner, L. 2006. Teacher satisfaction at 20 year high, MetLife survey finds. *Education week*, 26(8):11.

Greyling, S.M. 2013. Faktore wat 'n rol speel in vroue se aspirasies vir skoolhoofposte. Pretoria: Universiteit van Suid-Afrika. (Verhandeling - MEd.)

Greyvenstein, L. 1989. The development of women for management positions in education. Potchefstroom: Potchefstroom University for CHE. (Thesis - DEd.)

Greyvenstein, L.A. 2000. The untapped human resource: an overview of women in educational management in South Africa. *South African journal of education*, 20(1):30-33.

Grogan, J. 2001. Workplace law. 6<sup>th</sup> ed. Lansdowne: Juta.

Grogan, J. 2007. Workplace law. 9<sup>th</sup> ed. Cape Town: Juta.

Hamilton, C. 2010. Communicating for results: a guide for business and the professions. Boston, Mass.: Lyn Uhl.

Harvey, L. 2007. Epistemology of quality. *Perspectives in education*, 25(3):13-26.

HAT. Handwoordeboek van die Afrikaanse taal. 2005. 5de uitg. Kaapstad: Pearson Education.

Heathfield, S.M. 2012. Promotion is often a reward to an employee for work contributions. <http://humanresources.about.com/od/glossary/g/promotion.htm> Datum van gebruik: 16 Mei 2012.

Hergenrother, S.N. & Diamantes, A.T. 2005. Career paths and the superintendency: women speak out. *Journal of women in educational leadership*, 3(1):53-66.

Hoffman, J.R. & Rogelberg, S.G. 1998. A guide to team incentive systems. *Team performance management*, 4(1):23-32.

Hofmeyer, K. & Mzobe, C. 2012. Progress towards advancing women in South African organisations: myth or reality. *Journal of business management*, 6(4):1276-1289.

Høigaard, R. & Mathisen, P. 2009. Benefits of formal mentoring for female leaders. *International journal of evidence based coaching and mentoring*, 7(2):64-70.

Isle of Wright. 2007. Recruitment and selection guidance for schools (including a model recruitment policy).  
<http://www.carisbrooke.iow.sch.uk/uploads/354fbfd11a5239cd6229e975d4f1826ea992386d.pdf> Datum van gebruik: 12 September 2012.

Human Resource Management Guide (HRM guide). 2002. Workplace culture favours men. (Canadian Human Resources.)  
[http://www.hrmguide.net/canada/diversity/workplace\\_culture.htm](http://www.hrmguide.net/canada/diversity/workplace_culture.htm) Datum van gebruik: 10 September 2012.

I Help. 2007. Seksuele teistering.  
<http://stbweb02.stb.sun.ac.za/helpmy/ssvo/text/Seksuele%20Teistering.htm> Datum van gebruik: 24 September 2012.

Jakobsh, D.R. 2004. Barriers to women's leadership. (In *Encyclopedia of leadership*. Thousand Oaks, Calif.: Sage. p. 77-81.)

Jandeska, K.E. & Kraimer, M.L. 2005. Women's perceptions of organizational culture, work attitudes, and role-modeling behaviors. *Journal of managerial issues*, 17(4):461-478.

Janhans, L. & Johansson, E. 2006. Woman, how did you come this far? A study of how women reach top positions. Jönköping International Business School: Jönköping University. (Dissertation - MBA.)

Jansen, J.D. 2010. The language of research. (In Maree, K., ed. First steps in research. Pretoria: Van Schaik. p. 15-23.)

Janson, C.A. & Xaba, M.I. 2010. The organizational culture of the school. (In Van der Westhuizen, P.C., ed. Schools as organizations. Pretoria: Van Schaik. p. 120-145.)

Johns, M.L. 2013. Breaking the glass ceiling: structural, cultural and organizational barriers preventing women from achieving senior and executive positions. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3544145/> Datum van gebruik: 6 Julie 2012.

Jones, C.A. 2006. The other leadership: the nature of the leadership experience of Anglo female middle-school principals in a male defined arena. Austin, Tex.: University of Texas. (Thesis - PhD.)

Jones, E. & Montenegro, X. 1983. Factors predicting women's upward career mobility in school administration. *Journal of equity and leadership*, 3(3):231-241.

Jones, S.J. & Palmer, E.M. 2011. Glass ceilings and catfights: career barriers for professional women in academia. *Advancing women in leadership*, 31:189-198.

Joubert, R. & Prinsloo, S. 2001. Education law: a practical guide for educators. Pretoria: Van Schaik.

Kamstra, R. 2005. Factors which influence the job satisfaction of female educators in secondary schools. Potchefstroom: North-West University. Potchefstroom Campus. (Dissertation - MEd.)

Kaparou, M. & Bush, T. 2007. Invisible barriers: the career progress of women secondary school principals in Greece. *Compare*, 37(2):221-237.

Karitane. 2007. What is equal employment opportunity? What is EEO about? <http://www.karitane.com.au/organisation/pdf/WhatisEqualEmploymentOpportunity.pdf>

Datum van gebruik: 15 September 2012.

Kattula, H.S. 2011. Women and the high school principalship: Metropolitan Detroit principals' and superintendents' perceptions regarding barriers and facilitators for job attainment. Wayne State University. Digital dissertation. (Thesis - PhD.)

<http://digitalcommons.wayne.edu/cgi/>

[viewcontent.cgi?article=1394&context=oa\\_dissertations](http://digitalcommons.wayne.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1394&context=oa_dissertations) Datum van gebruik: 19 Oktober 2012.

Kelleher, F. 2011. Women and the teaching profession: exploring the feminisation debate. London: Common Wealth Secretariat.

Kenway, J. 2005. Gender equity in education: the Australian experience. (In Chisholm, L. & September, J., eds. Gender equity in South African education 1994-2004: perspectives from research, government and unions. Cape Town: HSRC Press. p. 39-54.) (Conference proceedings.)

Khumalo, M.G. 2004. Role conflict experienced by married black women educators. Potchefstroom: North-West University. Potchefstroom Campus. (Dissertation - MEd.)

King, T.J. 1981. Die "nuwe" rol van die vrou in die onderwystelsel vir blankes in die Republiek van Suid-Afrika. Pretoria: Universiteit van Suid-Afrika. (Verhandeling - MEd.)

Kirklees Council. 2012. Recruiting your new head teacher: guidance for governors. <http://www2.kirklees.gov.uk/childrenandfamilies/learning/documents/Governors/Governor/Documents-and-guidance/Staffing-Matters/Recruiting-your-new-headteacher.pdf> Datum van gebruik: 13 September 2012.

Klaas, M.C. 2008. Challenges associated with the selection and recruitment of women as school managers in Ekurhuleni East High School. Johannesburg: University of Johannesburg. (Dissertation - MEd.)

Krüger, M.L. 2008. School leadership, sex and gender: welcome to difference. *International journal of leadership in education*, 11(2):155-168.

Kumar, N. & Garg, P. 2010. Impact on online recruitment on recruitment performance. *Asian journal of management research*, 16:327-336.

Leedy, P.D. & Ormrod, J.E. 2005. Practical research, planning and design. 8th ed. Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.

Leonard, P.Y. & Papa-Lewis, R. 1987. The underrepresentation of women and minorities in education administration: patterns, issues, and recommendations. *Journal of educational equity and leadership*, 7(3):188-207.

Liff, S. & Ward, K. 2001. Distorted views through the glass ceiling: the construction of women's understandings of promotion and senior management positions. *Gender, work and organization*, 8(1):19-36.

Linehan, M. 2001. Networking for female managers' career development: empirical evidence. *Journal of management development*, 20(10):823-829.

Loder, T.L. 2005. On deferred dreams, callings, and revolving doors of opportunity: African-American women's reflections on becoming principals. *Urban review*, 37(3):255-258.

Loots, B.E. 2005. Geslag en regstellende aksie in die werkplek. Stellenbosch: Universiteit van Stellenbosch. (Verhandeling - MEd.)

Loughlin, S. 2000. Barriers to women's career progression: a review of the literature. <http://www.ssc.govt.nz/wp6> Datum van gebruik: 8 September 2012.

Lyman, L.L., Athanasoula-Reppa, A. & Lazaridou, A. 2009. Leadership change and gender: reflections of Greek and U.S. women leaders. (In Sobehart, H.C., ed. *Women leading education across the continents: sharing the spirit, fanning the flame*. Lanham, Md.: Rowman & Littlefield Education. p. 29-38.)

Mahitivanichcha, K. & Rorrer, A.K. 2006. Women's choices within market constraints: re-visioning access to and participation in the superintendency. *Educational administration quarterly*, 42(4):483-517.

Makura, H. 2009. The challenges faced by female primary school heads: the Zimbabwean experience. Alice: University of Fort Hare.  
[www.emasa.co.za/files/emasa2009/13\\_EMASA2009\\_Makura.pdf](http://www.emasa.co.za/files/emasa2009/13_EMASA2009_Makura.pdf) Datum van gebruik: 12 September 2012.

Malinoff, L.K. & Barott, J.E. 2011. Both sides of mentoring: a leader's story. (In Martin, J.M., ed. *Women as leaders in education: succeeding despite inequity, discrimination,*

and other challenges: Innovative and successful practices for 21st century schools. 3rd ed. Lanham, N.Y.: ABC-CLIO, LLC. p. 279-318.)

Mampane, S.T. 2008. How school governing bodies understand and implement changes in legislation with respect to the selection and appointment of teachers. Pretoria: University of Pretoria. (Thesis - PhD.)

Mannah, S. 2005. The state of mobilization of women teachers in the South African Democratic Teachers' Union. (In Chisholm, L. & September, J., eds. Gender equity in South African education 1994-2004: perspectives from research, government and unions. Cape Town: HSRC Press. p. 146-155.) (Conference proceedings.)

Mansfield, G., Bowers, J., Brown, D., Forshaw, S., Korn, A. & Palca. 2011. Blackstone's employment law practice. New York: Oxford University Press.

Maree, K. & Pietersen, J. 2010a. Surveys and the use of questionnaires. (In Maree, K., ed. First steps in research. Pretoria: Van Schaik. p. 155-170.)

Maree, K. & Pietersen, J. 2010b. Standardisation of a questionnaire. (In Maree, K., ed. First steps in research. Pretoria: Van Schaik. p. 215-222.)

Maree, K. & Pietersen, J. 2010c. The quantitative research process. (In Maree, K., ed. First steps in research. Pretoria: Van Schaik. p. 145-153.)

Marshall, C. 1984. Men and women in educational leadership and role models. *Journal of the National Association of Women Deans, Administrators and Counselors*, 48:3-12.

Martin, M.D. 2009. Die probleme wat vroue van landelike gebiede ervaar wanneer hulle as skoolhoofde moet waarneem. Kaapse Skiereiland Universiteit van Tegnologie. (Verhandeling - MEd.)

Martin, M.J. 2011. Toward a conceptual model of feminist leadership in American education. (In Martin, J.M., ed. Women as leaders in education: succeeding despite inequity, discrimination, and other challenges. Lanham, N.Y.: ABC-CLIO, LLC. p. 1-35.)

- Matipha, E.M. & Tsoka, E.R. 2001. Possible barriers to the advancement of women in positions of leadership in the education profession. *South African journal of education*, 21(4):324-330.
- Mavrogeni, L.E. 2005. The feminization of the teaching profession in Cyprus. London: University of London. (Dissertation - MEd.)
- McGee, J.M. 2010. To climb or not to climb: the probing of self-imposed barriers that delay or deny career aspirations to be an administrator in a public school system. *Forum on Public Policy Online*, 2:1-22.
- McLay, M. & Brown, M. 2000. Preparation and training for school leadership: case studies of nine women head teachers. *School leadership and management*, 21(1):101-115.
- McMillan, J.H. 2012. Educational research: fundamentals for the consumer. 6<sup>th</sup> ed. Boston, Mass.: Pearson Education.
- McMillan, J.H. & Schumacher, S. 2001. Research in education: a conceptual introduction. 5<sup>th</sup> ed. New York: Addison-Wesley Longman.
- McMillan, J.H. & Schumacher, S. 2010. Research in education: evidence-based inquiry. 7<sup>th</sup> ed. Boston, Mass.: Pearson Education.
- Mentz, P.J. 2010. Organisational climate in schools. (*In* Van der Westhuizen, P.C., ed. *Schools as organizations*. Pretoria: Van Schaik. p. 145-170.)
- Mestry, R. & Schmidt, M. 2012. A feminist postcolonial examination of female principals' experiences in South African secondary schools. *Gender and education*, 24(5):535-551.
- Mitchell, C. 2005. Mapping a Southern African girlhood in the age of AIDS. (*In* Chisholm, L. & September, J., eds. *Gender equity in South African education 1994-2004: perspectives from research, government and unions*. Cape Town: HSRC Press. p. 92-112.) (Conference proceedings.)
- Mitroussi, A. & Mitroussi, K. 2009. Female educational leadership in the UK and Greece. *Gender in management: an international journal*, 24(7) 505-522.

- Mogadime, D., Mentz, P.J., Armstrong, D.E. & Holtam, B. 2010. Constructing self as leader: case studies of women who are change agents in South Africa. *Urban education*, 45(6):797-821.
- Monau, N.A. 1995. Under-representation of female teachers in management positions in High Schools. Potchefstroom: Potchefstroom University for CHE. (Dissertation - MEd.)
- Moorosi, P. 2006. Towards closing the gender gap in education management: a gender analysis of educational management policies in South Africa. *Agenda*, 69:58-70.
- Moorosi, P. 2007. Creating linkages between private and public: do women principals have a chance? *South African journal of education*, 27(3):507-521.
- Moorosi, P. 2010. South African female principals' career paths: understanding the gender gap in secondary school management. *Educational management administration and leadership*, 38(5):547-562.
- Moreau, M., Osgood, J. & Halsall, A. 2005. The career progression of women teachers in England: a study of barriers to promotion and career development. London: London Metropolitan University.
- Moro, A. 2011. Who will show me the way? Entrustment, mentoring and role modeling. Edmonton, Alberta: Athabasca University. (Dissertation - MEd.)
- Motileng, B.B., Wagner, C. & Cassimjee, N. 2006. Black middle managers experience of affirmative action in a media company. *SA tydskrif vir bedryfsielkunde*, 32(1):11-16.
- Mthembu, T.P. 2007. The gendered perceptions of women in management positions in a primary school in the Kwadukuza (Lower Tugela) Region. Durban: UKZN. (Dissertation - MEd.)
- Neidhardt, C. 2009. Female deputy principals' perceptions of the barriers in aspiring to primary principalship. Waikato, New Zealand: University of Waikato. (Dissertation - MEd.)
- Neidhart, H. & Carlin, P. 2003. Pathways, incentives and barriers for women aspiring to principalship in Australian Catholic schools. (Paper represented at NZARE/AARE Conference, Auckland, 2003. Conference label: CAR03480.doc.)

Neuman, L.W. 1997. *Social research methods: qualitative and quantitative approaches*. Needham Heights, Mass.: Allyn & Bacon

Nieuwenhuis, J. 2010a. Introducing qualitative research. (*In Maree, K., ed. First steps in research*. Pretoria: Van Schaik. p. 47-66.)

Nieuwenhuis, J. 2010b. Qualitative research designs and data gathering techniques. (*In Maree, K., ed. First steps in research*. Pretoria: Van Schaik. p. 70-92.)

Noel-Batiste, L. 2009. *The perceptions of female school leaders of the obstacles and enablers that affected their career paths to educational administration*. Richmond, Va.: Virginia Community University. (Thesis - PhD.)

NZSS - New Zealand State Services. 2002. *Barriers to women's career progression: a review of the literature*. <http://www.ssc.govt.nz/wp6>. Datum van gebruik: 21 September 2012.

Odora-Hopper, C. 2005. Between 'mainstreaming' and 'transformation': lessons and challenges for institutional change. (*In Chisholm, L. & September, J., eds. Gender equity in South African education 1994-2004: perspectives from research, government and unions*. Cape Town: HSRC Press. p. 55-73.) (Conference proceedings.)

Onwuegbuzie, A.J., Johnson, R.B. & Collins, K.M.T. 2009. *Toward a philosophy of mixed data analysis*. (Paper presented at AERA, San Diego, CA, 13-17 April 2009.)

Oosthuizen, I.J., Roos, M.C., Rossouw, J.P. & Smit, M.H. 2009. *The South African Constitution*. (*In Oosthuizen, I.J., ed. Aspects of education law*. 4<sup>th</sup> ed. Pretoria: Van Schaik Publishers. p. 25-57.)

Ouston, J. 1993. *Women in education management*. London: Longman.

Ozga, J. 1993. *Women in educational management*. Buckingham: Open University Press. 120 p.

Paludi, M.A. 2009. *The psychology of women at work: challenges and solutions for our female workforce*. Boston, Mass.: Harvard Business School Press.

Pandor, N. 2005a. Women in and into management and leadership. (Address by the Minister of Education at the Seminar on Women in and into Management and Leadership, Burgers Park Hotel, Pretoria.) <http://www.education.gov.za/Newsroom/Speeches/Speeches2005/tabid/179/ctl/Details/mid/579/ItemID/2311/Default.aspx> Datum van gebruik: 13 Mei. 2012.

Pandor, N. 2005b. The hidden face of gender inequality in South African education. (In Chisholm, L. & September, J., eds. Gender equity in South African education 1994-2004: perspectives from research, government and unions. Cape Town: HSRC Press. p. 19-25.) (Conference proceedings.)

Paulsen, S.E. 2009. Challenges faced by female managers in schools within the Nelson Mandela Metropole. Port Elizabeth: Nelson Mandela Metropolitan University. (Dissertation - MEd.)

Pigford, A.B. & Tonnsen, A. 1993. Women in school leadership: survival and advancement guidebook. Lancaster, Pa.: Technomic Publishing Company.

Pillay, S. 2005. A study of the barriers to career progress of women in an organization. Port Elizabeth: Nelson Mandela Metropolitan University. (Dissertation - MEd.)

Pirouznia, M. 2006. The obstacles in women's pathway to principalship. Perth: Edith Cowan University. (Thesis - PhD.)

Plunkett, W.R., Attner, R.F. & Allen, G.S. 2011. Management: meeting and exceeding customer expectations. 10<sup>th</sup> ed. Mason, Oh.: Thomson Higher Education.

Potgieter, F.J. 2012. Research training: MEd and PhD in Education: an introduction to educational theories, concepts and ideas. (In MEd Education Research Support Programme, 30 January - 3 February 2012. p. 198-216.)

Queensland. Anti-Discrimination Commission. 2007. Direct and indirect discrimination. <http://www.adcq.qld.gov.au/Brochures07/direct.html> Datum van gebruik: 17 Mei 2012.

Rabe, L. 2006. Glass ceiling, concrete ceiling. *Rhodes journalism review*, 26:20-21.

Rajulli, E.N. 2007. Women in management: barriers to accessing senior positions in the uMgungudlovu region of the Department of Education. Durban: University of Kwazulu-Natal. (Dissertation - MEd.)

Ramagoshi, M. 2005. National Department of Education Initiatives. (In Chisholm, L. & September, J., eds. Gender equity in South African education 1994-2004: perspectives from research, government and unions. Cape Town: HSRC Press. p. 133-142.) (Conference proceedings.)

Redpath, P., Morrell, R., Jewkes, J. & Peacock, N. 2008. Masculinities and public policies in South Africa: changing masculinities and working towards gender equality. Johannesburg: Sonke Gender Justice Network.

Rees, T. 2005. Reflections on the uneven development of gender mainstreaming in Europe. *International journal of feminist politics*, 7(4):215-236.

Saber Hacer. 2009. Tips for success: the interview. <http://www.saberhacer.com/files/resources/pdfs/preparing-for-a-job-search/Tips-For-Success-The-Interview-PDF.pdf>  
Datum van gebruik: 21 September 2012.

SAHRC see South African Human Rights Commission (SAHRC)

Saiyadain, M.S. 2009. Human resources management. New Delhi: Tata McGraw-Hill.

Salmani, D. & Akbari, M. 2008. Fuzzy and research paradigms relationships: a mutual contribution. *Online journal of academic leadership*, 6(2).

[http://www.academicleadership.org/emprical\\_research/340.shtml](http://www.academicleadership.org/emprical_research/340.shtml) Datum van gebruik: 3 Oktober 2009.

Sanchez, J.E. & Thornton. B. 2010. Gender issues in K-12 educational leadership. *Advancing women in leadership journal*, 30(13):1-15.

Schmidt, T.M. & Møller, A.L. 2011. Stereotypical barriers to women in management. [http:// pure.au.dk/portal/files/36185535/opgave\\_til\\_netttet.pdf](http://pure.au.dk/portal/files/36185535/opgave_til_netttet.pdf). Datum van gebruik: 11 Junie 2013.

Schmuck, P.A., Charles, W.W. & Carlson, R.O. 1981. Educational policy and management: sex differentials. New York: Academic Press.

Shakeshaft, C. 2011. Wild patience: women in school administration. (*In English, F.W., ed. The SAGE handbook of educational leadership: advances in theory, research, and practice. Thousand Oaks, Calif.: Sage. p. 210-222.*)

Shakeshaft, C. & Grogan, M. 2011. Women and international leadership. San Francisco, Calif.: Wiley.

Shakeshaft, C., Irby, B., Brown, G., Grogan, M. & Ballenger, J. 2007. Increasing gender equity in educational leadership. Handbook of gender equity. Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum.

Shakeshaft, .C. 1989. Women in educational administration. Newbury Park, Calif.: Sage.

Shanmugam, M., Amaratunga, R.D.G. & Haigh, R. 2006. Employability of women managers in the educational sector: a study on their leadership role. Manchester: University of Salford.

Shapiro, J.P. 1987. Women in education: at risk or prepared? *Educational forum*, 51(1):167-183.

Snyman-Van Deventer, E., Du Plessis, J.V. & De Bruin, J.H. 2004. Seksuele teistering in die werkplek: 'n Suid Afrikaanse perspektief. *Tydskrif van regs wetenskappe*, 29(1):28-61.

South Africa. Department of Basic Education. 2004. Women in and into management and leadership positions. Training manuals. Pretoria: Department of Basic Education. 424 p. <http://www.education.gov.za> Datum van gebruik: 15 Mei 2012.

South Africa. Department of Basic Education. 2008a. ACE (School Management and Leadership). Implementation guidelines. Pretoria: Department of Basic Education.

South Africa. Department of Basic Education. 2008b. Annual report 2007-2008. Pretoria: Department of Basic Education. <http://www.education.gov.za> Datum van gebruik: 25 Oktober 2012.

South Africa. Department of Basic Education. 2010. Education statistics in South Africa at a glance in 2010. Pretoria: Department of Basic Education.

South Africa. Department of Basic Education. 2011. Annual report 2010-2011. Pretoria: Department of Basic Education. <http://www.education.gov.za> Datum van gebruik: 17 September 2012.

South Africa. Department of Education. 2005. Teachers for the future: meeting teacher shortages to achieve education for all. Pretoria: Department of Education. <http://www.education.gov.za> Datum van gebruik: 10 Mei 2012.

South African Human Rights Commission (SAHRC). s.a. My rights my responsibilities: rights and responsibilities and the SAHRC. Pretoria: South African Human Rights Commission (SAHRC).

Sperandio, J. & Kagoda, M.A. 2010. Women teachers' aspirations to school leadership in Uganda. *International journal of education management*, 24(1):22-36.

SPSS Inc. 2013. IBM SPSS Statistics Version 21, Release 21.0.0, Copyright© IBM Corporation and its licensors. <http://www-01.ibm.com/software/analytics/spss/>

Stager, P., Goddard, K., Gray-McGuire, C., Davis, E., Hellerstein, M., Kaung, H., Landis, C., Lynch, G., Mathews, A., Montgomery, L., Siminoff, L. & Walsh, M. 2006. Barriers to career development for women faculty of the School of Medicine: findings from the focus groups at the 2005 WFSOM Fall Program. [http://casemed.case.edu/wfsom/files/career\\_development.pdf](http://casemed.case.edu/wfsom/files/career_development.pdf). Datum van gebruik: 12 Oktober 2012.

Stallings, M.M. 2008. Whom would you approach for advice: gender differences in network preferences? Philadelphia, Pa.: University of Pennsylvania.

Stokes, J.M. 1984. Organizational barriers and their impact on women in higher education. National Association for Women Deans, Administrators and Counselors. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 264 747.)

Strachan, J. 2009. Women and educational leadership in New Zealand and Melanesia. (*In Soberhart, H.C., ed. Women leading education across the continents. Lanham, Md.: Rowman & Littlefield Publishers. p. 100-109.*)

Strategic Women in Leadership Conference. 2012. Strategic Women in Leadership Conference, 22<sup>nd</sup> - 23<sup>rd</sup> March, Indaba Hotel, Fourways.

Subrahmanian, R. 2005. Gender equity in education: a perspective from development. (In Chisholm, L. & September, J., eds. Gender equity in South African education 1994-2004: perspectives from research, government and unions. Cape Town: HSRC Press. p. 27-38.) (Conference proceedings.)

Suid-Afrika. 1996a. Die Suid Afrikaanse Skolewet 84 van 1996.

Suid-Afrika. 1996b. Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika 1996.

Suid-Afrika. 1996c. Nasionale Onderwysbeleid 27 van 1996.

Suid-Afrika. 1998a. Wet op Gelyke Indiensneming 55 van 1998.

Suid-Afrika. 1998b. Wet op Indiensneming van Opvoeders 76 van 1998.

Suid-Afrika. 2000. Wet op Bevordering van gelykheid en voorkoming van onbillike diskriminasie 4 van 2000.

Suid-Afrika. 2005. Wysigingswet op Onderwyswette 24 van 2005.

Suid-Afrika. Departement van Basiese Onderwys. 2011a. Departementele omsendbrief, 19 Julie 2011. Pretoria: Departement van Basiese Onderwys.

Taloo, T.J. 2007. Business organisation and management: for B.Com (Hons.) course at the University of Delhi. New Delhi: Tata McGraw-Hill.

Tasnim, S. 2006. Job satisfaction among female teachers: a study on primary schools in Bangladesh. Bergen, Norway: University of Bergen. (Dissertation - MPhil.)

Tett, L. 2000. Gender equality, the 'learning society' policies, and community education. (In Salisbury, J. & Riddell, S., eds. Gender policy and educational change: shifting agendas in the UK & Europe. London: Routledge. p. 245-256.)

Thakathi, T. & Lemmer, E.M. 2002. Community strategies of women in educational management. *South African journal of education*, 22(3):193-197.

Thietart, R. 2007. Doing management research: a comprehensive guide. London: Sage.

Thomas, S.J. 2004. Using web and paper questionnaires for data-based decision making: from design to interpretation of the results. Thousand Oaks, Calif.: Corwin.

Thorne-Chan, J.M. 2009. Effects of age and promotion in the use of psychological resources of promoted employees. Ypsilanti, Mich.: Western Michigan University. (Thesis - EdD.)

Thornton, M. 2010. Preface. (*In* Thornton, M., *ed.* Sex discrimination in uncertain times. Action, ACT: ANU E Press. p. xv-xxiv.)

Tiao, N-C. 2006. Senior women leaders in higher education: overcoming barriers to success. East Michigan University. (Thesis - DEd.)

Toft, P. 2001. Equity and promotions at the University of Auckland. (*In* EOPHEA Conference. A workshop held in New Zealand at the University of Auckland, 2001. p. 1-12.)

Tomorrow People Organization. 2012. Women's Leadership and Empowerment Conference 2013. <http://www.tomorrowpeople.org/womens-leadership-conference-2013.html>. Datum van gebruik: 17 September 2012.

Topaz, C. 2006. Academic careers week: searching and applying for jobs. [http://cet.usc.edu/resources/academic\\_resources/docs/interviewing.pdf](http://cet.usc.edu/resources/academic_resources/docs/interviewing.pdf) Datum van gebruik: 17 September 2012.

Trochim, M.K. 2006. Qualitative validity. <http://www.socialresearchmethods.net/kb/qualval.php> Datum van gebruik: 14 Februarie 2012.

UNESCO. 2006. Teacher motivation, compensation and working conditions. [http://www.iiep.unesco.org/fileadmin/user\\_upload/Research\\_Highlights\\_Emergencies/Chapter16.pdf](http://www.iiep.unesco.org/fileadmin/user_upload/Research_Highlights_Emergencies/Chapter16.pdf) Datum van gebruik: 12 September 2012.

Unterhalter, E. 2005. Gender equality in South Africa: measurements, scores and strategies. (*In* Chisholm, L. & September, J., *eds.* Gender equity in South African education 1994-2004: perspectives from research, government and unions. Cape Town: HSRC Press. p. 77-91.) (Conference proceedings.)

Van der Vyver, C.P. 2011. Bestuurstrategieë vir die optimalisering van die sorgfunksie van skoolhoofde. Potchefstroom: Noordwes-Universiteit. Potchefstroomkampus. (Proefskrif - PhD.)

Van der Westhuizen, P. & Van Vuuren, H. 2007. Professionalising principalship in South Africa. *South African journal of education*, 27(3):431-445.

Van der Westhuizen, P.C., Mosoge, M.J., Swanepoel, L.H. & Coetsee, L.D. 2005. Organisational culture and academic achievement in secondary schools. *Education and urban society*, 38(1):89-109.

Van der Westhuizen, P.C., Oosthuizen, I.J. & Wolhuter, C.C. 2008. The relationship between an effective organizational culture and student discipline in a boarding school. *Education and urban society*, 40(2):205-224.

Van Deventer, I. 1998. Die onderwyseres se persepsie van intrinsieke bevorderinghindernisse. Potchefstroom: PU vir CHO. (Verhandeling - MEd.)

Van Deventer, I. & Van der Westhuizen, P.C. 2000. A shift in the way female educators perceive intrinsic barriers to promotion. *South African journal of education*, 20(3):235-241.

Van Hoek, C.E. 2004. Attitudes of staff towards female managers at a tertiary institution. Pretoria: Tshwane University of Technology. (Dissertation - MEd.)

Van Vuuren, H.J. 2008. A strategy to manage diversity in secondary schools. Potchefstroom: North-West University. Potchefstroom Campus. (Thesis - PhD.)

Vos, D. 2010. Bestuurstrategieë vir die vestiging van 'n effektiewe organisasieklimaat in die primêre skool. Potchefstroom: Noordwes-Universiteit. Potchefstroomkampus. (Proefskrif - PhD.)

Wadesango, N., Rembe, S. & Chabaya, O. 2011. An assessment of the implementation of gender equity policies in schools in South Africa. *Anthropologist*, 13(4):249-255.

Washington, C.E. 2011. Mentoring organizational rank, and women's perceptions of advancement opportunities in the workplace. *International journal of business and social science*, 2(9):162-178.

Webster, J., Beehr, T.A. & Elacque, T.C. 2011. The advancement of women at work: the continued struggle to beat the glass ceiling. (In Paludi, M.A. & Coates, B.E. Women as transformational leaders: from grassroots to global interests. Santa Barbara, Calif.: Praeger. p. 69.)

Wells, S.J. 2001. Smoothing the way. *HR magazine*, 46(6):52-59.

Wiersma, W. & Jurs, S.G. 2009. Research methods in education: an introduction. 9<sup>th</sup> ed. Boston, Mass.: Pearson/Allyn & Bacon.

Winchester, H., Chesterman, C., Lorenzo, S. & Browning, L. 2005. The great barrier myth: an investigation of promotions policy and practice in Australian universities. (National Colloquium of Senior Women Executives in Higher Education. Australian Vice-Chancellors' Committee (AVCC)). <http://www.adcet.edu.au/StoredFile.aspx?id=1616&fn=TheGrea+BarrierMyth.pdf> Datum van gebruik: 15 Julie 2007.

Wolpe, A. 2005. Reflections on the Gender Equity Task Team. (In Chisholm, L. & September, J., eds. Gender equity in South African education 1994-2004: perspectives from research, government and unions. Cape Town: HSRC Press. p. 119-132.) (Conference proceedings.)

Wolpe, A., Quinlan, O. & Martinez, L. 1997. Gender equity in education. Pretoria: Department of Education. 290 p.

Women in Higher Education. 2012. Tips to use mentoring and mapping to advance a career. <http://www.wihe.com/printBlog.jsp?id=457> Datum van gebruik: 12 September 2012.

Women Vision Foundation (WVF). 2012. About us: Women Vision Foundation. <http://www.womensvision.org/page.aspx?pid=327> Datum van gebruik: 17 September 2012

Wood, J.T. 2011. Gendered lives: communication, gender & culture. 10th ed. Boston, Mass.: Cengage Learning.

Woods, J.C. 2010. How you can overcome the top barriers keeping women from advancing. <http://www.theglasshammer.com/news/2010/05/26/how-you-can-overcome->

the-top-barriers-keeping-women-from-advancing Datum van gebruik: 20 September 2012.

World Health Organization. 2008. Gender. <http://www.who.int/topics/gender/en/> Datum van gebruik: 20 Mei 2012.

Wrushen, B.R. & Sherman, W.H. 2008. Women secondary school principals: multicultural voices from the field. *International journal of qualitative studies in education (QSE)*, 21(5):457-469.

Wynarczyk, P. 2005. Women in "male" careers still face barriers: New report. <http://www.ncl.ac.uk/press.office/press.release/item/1129018461> Datum van gebruik: 20 Oktober 2012.

Yona, N.N.T. 2001. Effects of discrimination on promotion of women into top managerial positions in the Eastern Cape. Port Elizabeth: Port Elizabeth Technikon. (Dissertation - MEd.)

Young, M.D. & McLeod, S. 2001. Flukes, opportunities, and planned interventions: factors affecting women's decisions to become school administrators. *Educational administration quarterly*, 37(4):462-502.

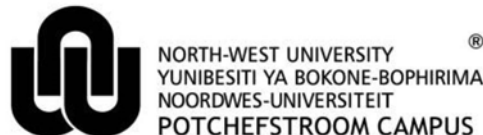
Zulu, C. 2003. Gender representation patterns in higher education management in South Africa. *South African journal of higher education*, 17(1):98-104.

Zulu, C.B. 2007. A comparative study of women in management in higher education in South Africa and the United Kingdom. Pretoria: University of South Africa. (Thesis - DEd.)

## BYLAAG A

### VRAELYS AAN ONDERWYSERESSE (AFRIKAANSE WEERGAWE)

Geagte Onderwyseres



**NAVORSINGSPROJEK: Ekstrinsieke bevorderingshindernisse vir die onderwyseres**

Ek is tans besig met 'n MEd. In Onderwysbestuur aan die Noordwes-Universiteit (NWU): Potchefstroom kampus. My navorsing handel oor die *Ekstrinsieke Bevorderingshindernisse vir die Onderwyseres*.

Die vraelys vorm 'n integrale deel van die navorsing. Toestemming vir die navorsing is verkry van die Superintendent-Generaal, Ekurhuleni Onderwysdepartement, Gauteng. Die projek is ook goedgekeur deur die Etiekomitee van die NWU en 'n Etieknummer: NWU-00054-97-53 is aan my navorsingsprojek toegeken. U skool is gekies om aan die navorsing deel te neem en ek sal dit opreg waardeer indien u die vraelys voltooi. Dit sal u slegs ongeveer vyftien minute neem om die vraelys te voltooi.

Neem kennis van die volgende voordat u die vraelys voltooi:

Die vraelys word vrywillig voltooi.

U kan enige tyd onttrek.

U sal geensins benadeel indien u nie die vraelys voltooi nie.

Alle inligting word vertroulik hanteer.

U eie en die skool se identiteit sal nie openbaar gemaak word nie en sal vertroulik bly.

Deur die vraelys te voltooi aanvaar ons dat u onderneem om deel te neem aan die navorsing en dat u deelname vrywillig is.

Daar sal geen toestemmingsbrief aan die vraelys geheg word of afsonderlik uitgedeel word nie. Sodoende word totale vertroulikheid gewaarborg.

U deelname sal 'n bydrae lewer om die onderwysprofessie te verbeter en spesifiek tot die ondersteuning van onderwyseresse in die bevorderingsproses en haar rol in onderwysbestuur as sodanig. U word opreg bedank vir u hulp in hierdie verband.

Indien u verdere inligting benodig, is u welkom om my of my studieleier te kontak

Met agting

Me. Mariska Ewart (Student)  
Noord Wes Universiteit: Potchefstroom  
e-pos: [mariskaewart@gmail.com](mailto:mariskaewart@gmail.com)  
Tel: 082 578 3080

Prof. Philip van der Westhuizen (Studieleier)  
Noordwes Universiteit: Potchefstroom  
e-pos: [Philipvanderwesthuizen@nwu.ac.za](mailto:Philipvanderwesthuizen@nwu.ac.za)

**AFDELING A: PERSOONLIKE INLIGTING**

Voltooi asseblief die inligting deur 'n kruisie te maak in die toepaslike blokkie:

1. Ouderdom.

Jonger as 30 jaar	1
30-39	2
40-49	3
50 en ouer	4
  
2. Huwelikstatus.

Enkellopend	1
Getroud	2
Geskei	3
  
3. Het u kinders?

Ja	1
Nee	2
  
4. Ondervinding in onderwys.

0-5 jaar	1
6-10 jaar	2
11-20 jaar	3
21 en meer jare	4
  
5. Wat is u hoogste akademiese kwalifikasie?

Diploma en Graad	1
Honneurs	2
Meestersgraad	3
Doktorsgraad	4
Ander	5
  
6. Huidige pos.

Departementshoof	1
Onderhoof	2
Hoof	3
  
7. Hoe lank is u al in u huidige pos?

0-5 jaar	1
6-10 jaar	2
11-15 jaar	3
15 en meer	4
  
8. Het u al aansoek gedoen vir 'n bevorderingspos vandat u in u huidige pos is?

Ja	1
Nee	2

**AFDELING B: EKSTRINSIEKE BEVORDERINGSHINDERNISSE VIR DIE ONDERWYSERES**

Maak asseblief gebruik van die 4 punt skaal soos hieronder aangedui:

1 = GEEN MATE	2 = GERINGE MATE	3 = MATIGE MATE	4 = GROOT MATE
---------------	------------------	-----------------	----------------

Netwerke in hierdie navorsing beteken formele en informele kontakgeleenthede/ persone ter wille van bevordering.

**Netwerke: In watter mate**

9. Benadeel u geslag u om by 'n mansnetwerk by die skool in te skakel?
10. Is dit vir u bevordering belangrik om by 'n netwerk in te skakel?
11. Beskik u oor minder bevorderingsgeleenthede as die manlike onderwyser?
12. Is u deelname by 'n netwerk bevorderlik vir u bestuurswerk?
13. Kry u ondersteuning van professionele liggame met die oog op bevordering?
14. Maak u gebruik van professionele liggame se kringgesprekke om netwerke uit te bou?
15. Het 'n onderwyser meer bestuursverantwoordelikhede binne u skool as die onderwyseres?

1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4

**Mentorskap: In watter mate**

16. Is mentorskap belangrik vir bevordering?
17. Meen u kruisgeslag mentorskappe kan seksuele spanning te weeg bring?
18. Is onderwyseresse in bestuursposte onwillig om vir u as mentor op te tree?
19. Tree u as mentor op vir ander onderwyseresse?
20. Is ander onderwyseresse in bestuursposte vir u 'n bevorderingshindernis?
21. Sluit onderwyseresse in hoër bestuursposte ander onderwyseresse uit?
22. Het die mentorproses u meer selfvertroue gegee?
23. Sal uitsluiting uit die mentorproses die onderwyseres laat voel dat sy nie bekwaam is nie?
24. Ag manlike mentors u as minder bekwaam om bestuurstake uit te voer as gevolg van u geslag?
25. Het die tekort aan rolmodelle u daarvan weerhou om in u loopbaan te vorder?
26. Het u 'n behoefte aan mentorskapverhoudings gehad?
27. Kan 'n tekort aan mentorskapverhoudings u weerhou om bevordering te kry?

1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4

**Aanstellingsprosedures: In watter mate**

28. Is daar bevorderingshindernisse in die skoolsituasie wat u in u loopbaan benadeel het?
29. Word dubbele standaarde in u skool toegepas ten opsigte van die bestuursvermoë van onderwysers en onderwyseresse?
30. Handhaaf die aanstellingskomitee dubbele standaarde ten opsigte van bestuursvermoë van die onderwyser en die onderwyseres?
31. Maak u skool gebruik van werwingsprosedures wat bestuurskandidate op grond van meriete werf?
32. Maak u skool gebruik van werwingsprosedures wat bestuurskandidate op grond van geslagdiversiteit werf?
33. Dra onderwysers kennis van vakante bestuursposte voor die onderwyseresse daarvan te hore kom?
34. Moet 'n onderwyseres oor hoër kwalifikasies beskik as onderwysers om in aanmerking te kom vir 'n bestuurspos?

1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4

35. Word onderhoudspanele by u skool geslagsgebalanseerd saamgestel?  
 36. Is die onderhoudspaneel se vrae gestandaardiseer?

1	2	3	4
1	2	3	4

**Organisasiekultuur: In watter mate**

37. Het u skool 'n aangename werksomgewing vir die onderwyser as vir die onderwyseres?  
 38. Word u in u bestuurspos gesien as verteenwoordigend van die geslagsgroep?  
 39. In die huidige bestuurspos wat u beklee, is u in 'n minder belangrike portefeulje geplaas as gevolg van u geslag?  
 40. Moet u bewys dat u in 'n bestuursposisie meer verantwoordelikhede kan hanteer as u manlike kollega?  
 41. Moet u bewys dat u huis en/of gesinsverpligtinge nie sal inmeng met 'n bestuursposisie nie?  
 42. Moet daar geslagsdiversiteit in bestuursposte wees?  
 43. Maak u minder gebruik van professionele ontwikkeling as u manlike kollegas?  
 44. Erodeer (belemmer, verhinder) seksuele teistering u bevordering?

1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4

**Beroepsprofiel: In watter mate:**

45. Het u onderwys as loopbaan gekies met die oog daarop om 'n bestuurspos te beklee?  
 46. Ervaar u meer werksbevrediging uit u rol as professionele onderwyser as uit u bestuursrol?  
 47. Sukkel u om huis-en/of gesinsverpligtinge en bestuursverantwoordelikhede suksesvol te balanseer?  
 48. Word onderwyseresse in u skool heelwat later in hulle loopbaan bevorder as mans?  
 49. Het u eggenoot se plek van werk (ligging) u al verhinder om op 'n ander dorp/stad aansoek om 'n bevorderingspos te doen?  
 50. Is u normaalweg kompetender van geaardheid?  
 51. Het u huis-en/of gesinsverpligtinge u verhinder om verdere kwalifikasie(s) te verwerf?  
 52. Het u werksverpligtinge u verhinder om verdere kwalifikasie(s) te verwerf?  
 53. Hoeveel keer was u onsuksesvol in 'n poging om bevordering te kry?  
 54. Is 'n rede gegee waarom u aansoek misluk het en indien wel wat was die rede?

1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
JA 1		NEE 2	

55. Indien u nog bevorderingshindernisse ervaar, voeg asb. hieronder by.

---



---



---



---



---



---

## **BYLAAG B**

### **VRAELYS AAN ONDERWYSERESSE (ENGELSE WEERGAWE)**



NORTH-WEST UNIVERSITY  
YUNIBESITI YA BOKONE-BOPHIRIMA  
NOORDWES-UNIVERSITEIT  
POTCHEFSTROOM CAMPUS

Dear Teacher

#### **RESEARCH PROJECT: EXTRINSIC PROMOTION BARRIERS FOR WOMEN IN EDUCATION**

I am in the process of completing a MEd. In Education Management at the North-West University (NWU); Potchefstroom Campus. My research revolves around *Extrinsic Promotional Barriers for Women in Education*.

This questionnaire forms an integral part of the research. Permission for the research was obtained from the Superintendent General, Ekurhuleni Education Department, Gauteng. The project has also been approved by the Ethics Committee at the NWU and an Ethics Number (NWU 00054-97-53) has been assigned to my research project.

Your school has been chosen to form part of the research and it would be greatly appreciated if you could complete the questionnaire. It should only take you approximately fifteen minutes to complete the questionnaire.

Please take note of the following before completing the questionnaire:

The questionnaire is completed voluntarily.

You are free to withdraw at any time.

You will in no way be penalised for not completing the questionnaire.

All information will be treated as confidential.

Neither your identity nor the name of your school will be made public and remains confidential.

By completing the questionnaire it will be assumed that you are agreeing to participate in the research and that you are doing so voluntarily.

There won't be a separate letter of consent attached to the questionnaire, therefore guaranteeing total anonymity and confidentiality.

Your participation will aid in improving the teaching profession and specifically lend support to the plight of the female teacher regarding the promotional process, as well as her part in education management on the whole. Your participation is greatly appreciated and we thank you for your help and time.

If you need any further information, please feel free to contact me or my study leader.

Yours Faithfully

Ms Mariska Ewart (Student)  
North-West University: Potchefstroom  
Email: [mariskaewart@gmail.com](mailto:mariskaewart@gmail.com)  
Tel: 082 578 3080

Prof. Philip van der Westhuizen (Study Leader)  
North-West University: Potchefstroom  
email: [Philipvanderwesthuizen@nwu.ac.za](mailto:Philipvanderwesthuizen@nwu.ac.za)

**SECTION A: PERSONAL INFORMATION**

Please provide the following information by ticking the appropriate boxes:

1. Age
 

Younger than 30 years	1
30-39	2
40-49	3
50 and older	4
  
2. Marital Status.
 

Single	1
Married	2
Divorced	3
  
3. Do you have children
 

Yes	1
No	2
  
4. Teaching Experience
 

0-5 years	1
6-10 years	2
11-20 years	3
21 and more years	4
  
5. Your highest qualification?
 

Diploma and Degree	1
Honours	2
Masters Degree	3
Doctoral	4
Other	5
  
6. Current position
 

Head of Dept.	1
Vice-Principal	2
Principal	3
  
7. Years in current position
 

0-5 years	1
6-10 years	2
11-15 years	3
15 or more	4
  
8. Have you applied for promotion since you've been in your current position?
 

Yes	1
No	2

**SECTION B: EXTRINSIC PROMOTION BARRIERS FOR WOMEN IN EDUCATION**

Please use the following 4 point scale to indicate the applicable level per question:

1 = NO EXTENT	2 = SLIGHTLY	3 = AVERAGE	4 = GREAT EXTENT
---------------	--------------	-------------	------------------

In this research 'networks' refer to formal and informal contact opportunities or persons that may influence promotion.

**Networks: To what extent**

9.	Does your gender prohibit you from integrating into a male dominated network at the school?	1	2	3	4
10.	Is it important for you to integrate into a network for the sake of promotion?	1	2	3	4
11.	Do you have fewer promotion opportunities than a male teacher?	1	2	3	4
12.	Does your involvement with a network contribute to your management work?	1	2	3	4
13.	Do you get support from professional bodies with regard to possible promotion opportunities?	1	2	3	4
14.	Do you make use of networks offered by professional bodies in order to expand networks?	1	2	3	4
15.	Do male teachers have more managerial responsibilities in your school than female teachers?	1	2	3	4

**Mentorship: To what extent**

16.	Is mentorship important for promotion?	1	2	3	4
17.	Do you feel that cross/multi-gendered mentorships can lead to sexual tension?	1	2	3	4
18.	Are female teachers in managerial positions unwilling/hesitant to act as a mentor to you?	1	2	3	4
19.	Do you act as mentor to other female teachers?	1	2	3	4
20.	Are other female teachers in managerial positions a promotional obstacle?	1	2	3	4
21.	Do female teachers in higher managerial positions exclude other female teachers?	1	2	3	4
22.	Has the mentoring process given you more self-confidence?	1	2	3	4
23.	Would exclusion from the mentorship process make a teacher feel that she is incapable?	1	2	3	4
24.	Do male mentors see you as less capable for managerial activities because of your gender?	1	2	3	4
25.	Has the lack of role models prevented you from progressing further in your career?	1	2	3	4
26.	Did you have a need for mentoring?	1	2	3	4
27.	Can the lack of mentorship restrict you from promotional opportunities?	1	2	3	4

**Appointment procedures. To what extent:**

28.	Are there promotional obstacles in the school situation that have had an adverse effect on your career?	1	2	3	4
29.	Are double standards being applied in your school regarding the managerial skills of male and female teachers?	1	2	3	4
30.	Does the appointment committee apply double standards regarding the managerial skills of male and female teachers?	1	2	3	4



**BYLAAG C**  
**TOESTEMMINGSBRIEF VAN DIE**  
**GAUTENGSE ONDERWYS DEPARTEMENT**



**GAUTENG PROVINCE**

Department: Education  
 REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

For administrative use:  
 Reference no. D2013/267

**GDE AMENDED RESEARCH APPROVAL LETTER**

Date:	15 January 2013
Validity of Research Approval:	4 February 2013 to 27 September 2013
Previous GDE Research Approval letter reference number	D2013/232
Name of Researcher:	Ewart M.
Address of Researcher:	26 Gemsbok Street
	Brakenhurst
	Alberton
	1448
Telephone Number:	011 900 7048 / 082 579 3080
Fax Number:	086 528 7923
Email address:	mariskaewart@gmail.com
Research Topic:	Extrinsic promotion barriers for women in education
Number and type of schools:	111 SECONDARY schools
Districts/HO	Ekurhuleni South and Ekurhuleni North

**Re: Approval in Respect of Request to Conduct Research**

This letter serves to indicate that approval is hereby granted to the above-mentioned researcher to proceed with research in respect of the study indicated above. The onus rests with the researcher to negotiate appropriate and relevant time schedules with the school/s and/or offices involved to conduct the research. A separate copy of this letter must be presented to both the School (both Principal and SGB) and the District/Head Office Senior Manager confirming that permission has been granted for the research to be conducted.

*Making education a societal priority*

**Office of the Director: Knowledge Management and Research**


9<sup>th</sup> Floor, 111 Commissioner Street, Johannesburg, 2001  
 P.O. Box 7710, Johannesburg, 2000 Tel: (011) 355 0506  
 Email: David.Makhado@gauteng.gov.za  
 Website: www.education.gpg.gov.za

The following conditions apply to GDE research. The researcher may proceed with the above study subject to the conditions listed below being met. Approval may be withdrawn should any of the conditions listed below be flouted:

1. The District/Head Office Senior Manager/s concerned must be presented with a copy of this letter that would indicate that the said researcher/s has/have been granted permission from the Gauteng Department of Education to conduct the research study.
2. The District/Head Office Senior Manager/s must be approached separately, and in writing, for permission to involve District/Head Office Officials in the project.
3. A copy of this letter must be forwarded to the school principal and the chairperson of the School Governing Body (SGB) that would indicate that the researcher/s have been granted permission from the Gauteng Department of Education to conduct the research study.
4. A letter / document that outlines the purpose of the research and the anticipated outcomes of such research must be made available to the principals, SGBs and District/Head Office Senior Managers of the schools and districts/offices concerned, respectively.
5. The Researcher will make every effort obtain the goodwill and co-operation of all the GDE officials, principals, and chairpersons of the SGBs, teachers and learners involved. Persons who offer their co-operation will not receive additional remuneration from the Department while those that opt not to participate will not be penalised in any way.
6. Research may only be conducted after school hours so that the normal school programme is not interrupted. The Principal (if at a school) and/or Director (if at a district/head office) must be consulted about an appropriate time when the researcher/s may carry out their research at the sites that they manage.
7. Research may only commence from the second week of February and must be concluded before the beginning of the last quarter of the academic year. If incomplete, an amended Research Approval letter may be requested to conduct research in the following year.
8. Items 6 and 7 will not apply to any research effort being undertaken on behalf of the GDE. Such research will have been commissioned and be paid for by the Gauteng Department of Education.
9. It is the researcher's responsibility to obtain written parental consent of all learners that are expected to participate in the study.
10. The researcher is responsible for supplying and utilising his/her own research resources, such as stationery, photocopies, transport, faxes and telephones and should not depend on the goodwill of the institutions and/or the offices visited for supplying such resources.
11. The names of the GDE officials, schools, principals, parents, teachers and learners that participate in the study may not appear in the research report without the written consent of each of these individuals and/or organisations.
12. On completion of the study the researcher/s must supply the Director: Knowledge Management & Research with one Hard Cover bound and an electronic copy of the research.
13. The researcher may be expected to provide short presentations on the purpose, findings and recommendations of his/her research to both GDE officials and the schools concerned.
14. Should the researcher have been involved with research at a school and/or a district/head office level, the Director concerned must also be supplied with a brief summary of the purpose, findings and recommendations of the research study.

The Gauteng Department of Education wishes you well in this important undertaking and looks forward to examining the findings of your research study.

Kind regards

  
.....

Dr David Makhado

Director: Knowledge Management and Research

DATE: 2012/01/16  
.....

**Making education a societal priority**

**Office of the Director: Knowledge Management and Research**

9<sup>th</sup> Floor, 111 Commissioner Street, Johannesburg, 2001  
P.O. Box 7710, Johannesburg, 2000 Tel: (011) 355 0506  
Email: David.Makhado@gauteng.gov.za  
Website: www.education.gpg.gov.za

**BYLAAG D**  
**TOESTEMMINGSBRIEF VAN**  
**EKURHULENI SUID ONDERWYSDEPARTEMENT**



**GAUTENG PROVINCE**  
EDUCATION  
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

---

Enquiries: B. Mtshali  
Tel: (011) 389-6142  
Ref: EOS: Res.23/01/13

TO: The Principal

Permission is hereby granted by Head Office and Ekurhuleni South District for Ms Mariska Ewart to conduct research in your school, in respect of the study indicated in an attached document.

Please afford her the opportunity as granted.

  
M.H. Bhagaloo  
District Director  
Date: 23/01/2013

*Making education a societal priority*

**Office of the District Director: Ekurhuleni South District**

Room D03, 02 Robin Close, Infinity Office Park, Meyersdal, Alberton 1447

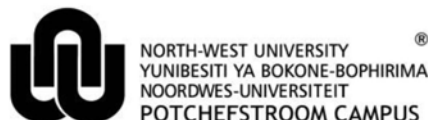
Tel: (011) 389 6000 Fax: (011) 389 6002

Email: Jerry.Bhagaloo@gauteng.gov.za

# BYLAAG E

## TOESTEMMINGSBRIEF AAN SKOOLHOOFDE

**For attention: The School Principal / Deputy School Principal**  
School



Dear Sir/Madam

### REQUEST TO TAKE PART IN RESEARCH STUDY AS EDUCATIONAL LEADER

I, **Mariska Ewart**, am enrolled for a MEd study in Education Management at the Faculty of Education Sciences, North-West University, Potchefstroom Campus. I am in the process of conducting field research. The title of my MEd is: *Extrinsic promotion barriers for women in education*. For all research conducted in schools, written proxy consent of the participant is required.

The project was approved by the Ethics Committee of the North-West University ((NWU-00054-07-S3) With permission from the Ekurhuleni Department of Education as well as yourself, the principal of School A, I hereby ask for your permission to approach women educators on post level 2 and above participate in the above mentioned research. The method of data collection includes the filling in of a questionnaire which will take no more than 10 minutes.

The planning of the fieldwork of the study is scheduled for the period of September to November 2012. I am attaching the preliminary questionnaire. It is only after your permission that any future arrangements can be made.

I commit myself to the professional code of ethics for researchers which, amongst other aspects, include the ethical clearance from the Ethical Committee, NWU-Potchefstroom Campus.

If you need any additional information, please contact me in this regard.

Your support will be highly valuable.

Yours faithfully

Mariska Ewart

M.Ed. candidate (North-West University)

(Student number: 20304609)

Contact number: 082 578 3080 / 011 900 7048 /

E- mail: mariskaewart@gmail.com

Supervisor: Prof Philip C Van der Westhuizen

Faculty of Educational Sciences

Contact number: 018 299 4782

e-mail: [Philip.vanderwesthuizen@nwu.ac.za](mailto:Philip.vanderwesthuizen@nwu.ac.za)

# BYLAAG F

## BRIEF VAN ANOMITEIT AAN RESPONENTE

Geagte Onderwyseres



**NAVORSINGSPROJEK: Ekstrinsieke bevorderingshindernisse vir die onderwyseres**

Ek is tans besig met 'n MEd. In Onderwysbestuur aan die Noordwes-Universiteit (NWU): Potchefstroom kampus. My navorsing handel oor die *Ekstrinsieke Bevorderingshindernisse vir die Onderwyseres*.

Die vraelys vorm 'n integrale deel van die navorsing. Toestemming vir die navorsing is verkry van die Superintendent-Generaal, Ekurhuleni Onderwysdepartement, Gauteng. Die projek is ook goedgekeur deur die Etiekkomitee van die NWU en 'n Etieknummer: NWU-00054-97-53 is aan my navorsingsprojek toegeken. U skool is gekies om aan die navorsing deel te neem en ek sal dit opreg waardeur indien u die vraelys voltooi. Dit sal u slegs ongeveer vyftien minute neem om die vraelys te voltooi.

Neem kennis van die volgende voordat u die vraelys voltooi:

Die vraelys word vrywillig voltooi.

U kan enige tyd onttrek.

U sal geensins benadeel indien u nie die vraelys voltooi nie.

Alle inligting word vertroulik hanteer.

U eie en die skool se identiteit sal nie openbaar gemaak word nie en sal vertroulik bly.

Deur die vraelys te voltooi aanvaar ons dat u onderneem om deel te neem aan die navorsing en dat u deelname vrywillig is.

Daar sal geen toestemmingsbrief aan die vraelys geheg word of afsonderlik uitgedeel word nie. Sodoende word totale vertroulikheid gewaarborg.

U deelname sal 'n bydrae lewer om die onderwysprofessie te verbeter en spesifiek tot die ondersteuning van onderwyseresse in die bevorderingsproses en haar rol in onderwysbestuur as sodanig. U word opreg bedank vir u hulp in hierdie verband.

Indien u verdere inligting benodig, is u welkom om my of my studeleier te kontak

Met agting

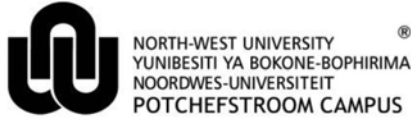
Me. Mariska Ewart (Student)  
Noord Wes Universiteit: Potchefstroom  
e-pos: [mariskaewart@gmail.com](mailto:mariskaewart@gmail.com)  
Tel: 082 578 3080

Prof. Philip van der Westhuizen (Studeleier)  
Noordwes Universiteit: Potchefstroom  
e-pos: [Philipvanderwesthuizen@nwu.ac.za](mailto:Philipvanderwesthuizen@nwu.ac.za)

# **BYLAAG G**

## **DEKBRIEF VAN VRAELYS**

Geagte Onderwyseres



### **NAVORSINGSPROJEK: Ekstrinsieke bevorderingshindernisse vir die onderwyseres**

Ek is tans besig met 'n MEd. In Onderwysbestuur aan die Noordwes-Universiteit (NWU): Potchefstroom kampus. My navorsing handel oor die *Ekstrinsieke Bevorderingshindernisse vir die Onderwyseres*.

Die vraelys vorm 'n integrale deel van die navorsing. Toestemming vir die navorsing is verkry van die Superintendent-Generaal, Ekurhuleni Onderwysdepartement, Gauteng. Die projek is ook goedgekeur deur die Etiekkomitee van die NWU en 'n Etieknummer: NWU-00054-97-53 is aan my navorsingsprojek toegeken. U skool is gekies om aan die navorsing deel te neem en ek sal dit opreg waardeur indien u die vraelys voltooi. Dit sal u slegs ongeveer vyftien minute neem om die vraelys te voltooi.

Neem kennis van die volgende voordat u die vraelys voltooi:

Die vraelys word vrywillig voltooi.

U kan enige tyd onttrek.

U sal geensins benadeel indien u nie die vraelys voltooi nie.

Alle inligting word vertroulik hanteer.

U eie en die skool se identiteit sal nie openbaar gemaak word nie en sal vertroulik bly.

Deur die vraelys te voltooi aanvaar ons dat u onderneem om deel te neem aan die navorsing en dat u deelname vrywillig is.

Daar sal geen toestemmingsbrief aan die vraelys geheg word of afsonderlik uitgedeel word nie. Sodoende word totale vertroulikheid gewaarborg.

U deelname sal 'n bydrae lewer om die onderwysprofessie te verbeter en spesifiek tot die ondersteuning van onderwyseresse in die bevorderingsproses en haar rol in onderwysbestuur as sodanig. U word opreg bedank vir u hulp in hierdie verband.

Indien u verdere inligting benodig, is u welkom om my of my studieleier te kontak

Met agting

Me. Mariska Ewart (Student)  
Noord Wes Universiteit: Potchefstroom  
e-pos: [mariskaewart@gmail.com](mailto:mariskaewart@gmail.com)  
Tel: 082 578 3080

Prof. Philip van der Westhuizen (Studieleier)  
Noordwes Universiteit: Potchefstroom  
e-pos: [Philipvanderwesthuizen@nwu.ac.za](mailto:Philipvanderwesthuizen@nwu.ac.za)

## **BYLAAG H**

# **BRIEF VAN ME E. FOURIE (STATISTIESE KONSULTASIEDIENS NOORDWES-UNIVERSITEIT POTCHEFSROOMKAPUS)**

---



NORTH-WEST UNIVERSITY  
YUNIBESITHI YA BOKONE-BOPHIRIMA  
NOORDWES-UNIVERSITEIT  
POTCHEFSTROOMKAMPUS

Privaatsak X6001 Potchefstroom 2520  
Tel (018) 299 1111 Faks (018) 299 2799  
<http://www.puk.ac.za>

**Statistiese Konsultasiediens**

Tel: (018) 299 2651

Faks: (018) 299 2557

19 Julie 2013

**Re: Proefskrif Me. M Ewart, studentenommer 20304609**

Hiermee word bevestig dat Statistiese Konsultasiediens die data verwerk het en ook betrokke was by die interpretasie van die resultate.

Vriendelike groete

**E Fourie  
Statistiese Konsultasiediens**

## BYLAAG I

### BRIEF VAN ME C VAN DER WALT (TAALVERSORGER)



16 September 2013

Hiermee verklaar ek, me Cecilia van der Walt, dat ek die taalversorging van die Verhandeling van me Mariska Ewart, onder die opskrif *Ekstrinsieke Bevorderingshindernisse by die onderwyseres* behartig het.

ME CECILIA VAN DER WALT

BA (*Cum Laude*)  
HOD (*Cum Laude*),  
Plus Taalversorging en vertaling op Hons-vlak (*Cum Laude*),  
Plus Akkreditering by SAVI vir Afrikaans en Vertaling  
Registrasienommer by SAVI: 1000228

E-pos-adres: ceciliavdw@lantic.net

Selnommer: 072-616 4943 (S)

Faksnommer: 086 578 1425

**BYLAAG J**  
**BRIEF VAN ME PROF CJH LESSING**  
**(TEGNIесе VERSORGER : BIBLIOGRAFIE)**

Gerrit Dekkerstraat 1  
POTCHEFSTROOM  
2531  
24 September 2013

Me Mariska Ewart  
Noordwes-Universiteit  
Potchefstroom

**VERKLARING: NASIEN VAN BRONNELYS**

Hiermee verklaar die ondergetekende dat hy die Bronnelys vir die M-studie *Die ekstrinsieke bevorderingshindernisse by die onderwyseres* van me Mariska Ewart volgens die nuutste voorskrifte van die Senaat van die Noordwes-Universiteit tegnies nagesien en versorg het.

Die uwe

**Prof CJH LESSING**