

HOOFSTUK DRIE

EMPIRIESE ONDERSOEK

3.1 INLEIDING

Hoofstuk 2 het die intrinsieke bevorderingshindernisse, soos in die literatuur geïdentifiseer, gedokumenteer.

Hoofstuk 3 handel oor:

- die navorsingsontwerp
- die interpretasie van die inligting
- navorsingsresultate.

3.2 NAVORSINGSONTWERP

3.2.1 DIE VRAELYS AS MEETINSTRUMENT

Die doel van die vraelys is die verifiëring van die mate waarin vroue op posvlak 1 en 2 intrinsieke bevorderingshindernisse as persepsie ervaar.

Die besluit om 'n empiriese navorsing aan die hand van 'n posvraelys te doen, is geneem ná bestudering van die literatuur oor die voor en nadele van 'n vraelys (Borg & Gall, 1994:415 en Johnson, 1994:37).

Die vraelys hou die volgende **voordele** in:

- die respondente is die primêre bron van inligting
- dit bemagtig die respondente om:
 - al die vrae te lees voor voltooiing van die vraelys
 - dit in te vul wanneer dit haar pas

Die onderwyseres se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse

- sy kan maklik deur middel van die posdiens bereik word
- die inhoud van die vraelys is vir elke respondente dieselfde;
- die vraelys vereis nie opgeleide personeel nie en kan slegs deur een persoon hanteer word.

Die vraelys hou egter ook nadele in wat 'n invloed op die toetsresultate kan hê, naamlik:

- alle respondente stuur nie die vraelys terug nie;
- die objektiwiteit en motivering van respondente is nie meetbaar nie;
- die moontlikheid van waninterpretasie van vrae is nie uitgesluit nie;
- intelligensie en geletterdheid kan die toetsresultate beïnvloed.

Dus is die vraelys, ongeag die nadele, gebruik om die onderwyseres se persepsie ten opsigte van haar onderverteenwoordiging in bevorderingsposte as intrinsieke bevorderingshindernis, na te vors.

3.2.2 KONSTRUKSIE VAN DIE VRAELYS

Van der Westhuizen (in Ferreira, 1991:88) wys op die volgende aspekte wat in gedagte gehou moet word by die konstruksie van 'n vraelys, naamlik dat die vrae:

- verband moet hou met die probleemstelling en doel van die navorsing
- so opgestel is dat die antwoorde die verlangde gegewens sal verskaf om die gestelde doel van die navorsing te bereik
- sodanig gestruktureer sal wees dat die antwoorde maklik gekwantifiseer kan word
- verstaanbaar en duidelik gestel sal wees
- nie leidende vrae sal wees nie.

Die uitleg en voorkoms van die vraelys het die nodige aandag geniet. Aandag is gegee aan die vereistes van

- aantreklikheid
- kernagtigheid
- respondent-vriendelikheid.

In die literatuurstudie is die persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse in bepaalde kategorieë ingedeel (vergelyk Hoofstuk 2). Aan die hand daarvan is bepaalde items in die vraelys geselekteer om die volgende kategorieë van die onderwyseres wat permanent op posvlak 1 en 2 aangestel is, se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse te verteenwoordig (Bylae C):

- **Afdeling A:** Biografiese besonderhede (vraag 1- 18)
- **Afdeling B:** Persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse wat deur alle onderwyseresse op posvlak 1 en 2 ingevul moet word en uit die volgende onderafdelings bestaan, naamlik:

Vraag 1 - 15:	Geslagsrolle en die invloed van geslagroltipering
Vraag 16 - 25:	Geslagsrolsosialisering as intrinsieke bevorderingshindernis
Vraag 26 - 35:	Samelewingstereotipering
Vraag 36 - 44:	Psigologiese verwagtinge
Vraag 45 - 55:	Motivering en beroepsverwagting
Vraag 56 - 63:	Rolkonflik.

- **Afdeling C:** Persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse wat slegs deur onderwyseresse wat getroud, geskei of weduwees is, ingevul is, naamlik:

Die onderwyseres se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse

- Vraag 1: Samelewingstereotipering
Vraag 2: Motivering en beroepsverwagting
Vraag 3 - 7: Rolkonflik.

- **Afdeling D:** Persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse wat deur onderwyseresse met drie jaar en langer onderwyserervaring beantwoord is, naamlik:

- Vraag 1 - 4: Samelewingstereotipering
Vraag 5 - 8: Psigologiese verwagtinge
Vraag 9: Motivering en beroepsverwagting
Vraag 10: Rolkonflik.

Daar is gebruik gemaak van 'n 4-punt skaal om vas te stel in *watter mate* onderwyseresse op posvlak 1 en 2 bevorderingshindernisse ervaar:

- geen mate: (1)
- geringe mate: (2)
- redelike mate: (3)
- groot mate: (4).

3.2.3 LOODSONDERSOEK

'n Loodsondersoek waarby vyf departementshoofde en tien posvlak 1 personeel van twee sekondêre skole in Gauteng betrek is, is gedoen voordat die vraelys gefinaliseer is. Die vraelys is per hand aan die verantwoordelike personeellid, wat deur die hoof aangewys is, oorhandig. Die betrokke onderwyseresse moes die vrae noukeurig beantwoord en evalueer; probleme soos verwarrende items, dubbelsinnighede en onduidelikhede identifiseer. Respondente se kommentaar was verbaal en skriftelik. Hul bevinding was dat die vrae deurgaans verstaanbaar en duidelik was. Enkele vrae is effens aangepas.

Sommige respondente het aangedui dat hulle 'n nog sterker aanduiding as 4 of 1 by enkele vrae sou wou gehad het. Hierdie respondente was nie deel van die finale populasie nie.

3.2.4 ADMINISTRATIEWE PROSEDURES

Die aanbevelings en wenke van die loodsondersoek is gebruik om die vraelys te finaliseer, waarna dit gerekenariseer is. Die konsepvraelys is in Oktober 1996 aan die Gautengse Departement van Onderwys vir goedkeuring voorgelê (Bylae A).

Die volgende dokumentasie is ingedien:

- 'n Dekbrief
- 'n Brief van die voormalige TOD
- 'n Voorlopige steekproef van die geïdentifiseerde skole
- 'n Vraelys in Afrikaans (Bylae C)

Die Gautengse Departement van Onderwys het hierdie aansoek geweier en toestemming voorbehou. 'n Voorwaarde was dat alle skole in Gauteng by die navorsing betrek moet word en nie slegs voormalige Afrikaanse Model C-skole nie. Skole uit al die voormalige Departemente van Onderwys is derhalwe betrek. Dit het behels dat die vraelys in Engels vertaal en taalversorg moes word en dat waardevolle tyd verlore gegaan het.

Die finale dokumentasie aan die Gautengse Departement van Onderwys het 'n Engelse dekbrief en vraelys ingesluit (Bylae D). Nadat aan hierdie voorwaardes voldoen is en toestemming deur die Gautengse Departement van Onderwys gegee is (Bylae B), is die vraelys aan die geïdentifiseerde skole gepos of per hand afgelewer.

3.2.5 POPULASIE EN STEEKPROEF

Die studiepopulasie (N = 565) het bestaan uit onderwyseresse op posvlak 1 en 2 wat permanent aangestel is by sewe-en-twintig sekondêre skole (n=27) in Gauteng. Die betrokke skole is deur die Gautengse Departement van Onderwys geïdentifiseer. Geen wetenskaplike begronding vir hul keuse is deur die Departement verskaf nie. Aangesien kosbare tyd met die vraelys se vertaling in Engels verlore gegaan het, is hul keuse van skole nie verder bevraagteken nie.

TABEL 3.1 TERUGVOER VAN STUDIEPOPULASIE		
	TOTAAL	%
n Aantal skole		
waaraan vraelyste gestuur is	27	100
wat vraelyste teruggestuur het	22	81.5
N Aantal onderwyseresse		
waaraan vraelyste gestuur is	412	100
wat vraelyste teruggestuur het	322	78.2

Geldige afleidings kan normaalweg gemaak word indien meer as 70% respondente hul vraelyste terugbesorg (Van der Westhuizen, 1992:61).

3.2.6 STATISTIESE TEGNIEK

Daar is van 'n toepaslike statistiese tegniek in samewerking met die Statistiese Konsultasiediens van die PU vir CHO gebruik gemaak. Verder is die verwerking met behulp van SAS-rekenaar-programpakket (SAS Institute Inc., 1985) gedoen. Beskrywende statistiek, in die vorm van frekwensietabelle en gemiddeldes volgens rangorde, is gegee.

3.3 INTERPRETASIE VAN INLIGTING

3.3.1 OPMERKING

Die gevolgtrekkings waartoe gekom word, geld slegs vir die studiepulasie van geselekteerde skole in Gauteng en is nie van toepassing op enige ander provinsie in die Republiek van Suid-Afrika nie.

Die volgende kategorieë van die biografiese data is gebruik om relevante inligting oor die respondente en hul persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse te verkry:

- Die getroude status van die onderwyseres, haar ouderdom en kinders al dan nie, sal 'n bepaalde invloed op die toetsresultate uitoefen;
- Haar status in die onderwys ten opsigte van posvlak, kategorie, jare ervaring, akademiese, professionele en onderwysbestuurskundige kwalifikasies staan in direkte verhouding tot haar persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse en is as sodanig getoets;
- Die laaste vrae van die biografiese vraelys het bestaan uit die samestelling van die personeel en het direk betrekking op die toetsresultate. Die vrae wat betrekking het op die aansoek doen al dan nie deur onderwyseresse sal in verband gebring word met:
 - geslagsrolle en die invloed van geslagsroltipering
 - geslagsrolsosialisering
 - samelewingstereotipering
 - psigologiese verwagtinge
 - motivering en beroepsverwagting en
 - rolkonflik.

3.3.2 BIOGRAFIESE PROFIEL

Die doel met vrae in Afdeling A van die vraelys (Bylae C), was om die biografiese inligting van die respondente te bepaal. Die verband tussen hierdie inligting en die profiel van aansoek doen en bevordering (Item 10, 11 en 12) deur onderwyseresse wat permanent aangestel is, word in Tabel 3.2 aangedui. 'n Volledige bespreking van die bevorderingsprofiel volg in paragraaf 3.3.3.

Tabel 3.2: BIOGRAFIESE BESONDERHEDE												
	Nal Respons		Posvlak 1		Posvlak 2		RESULTAAT		Profiel van aansoekers om bevordering			
	f	%	f	%	f	%	TO-TAAL	%	Aan-soek	%	Suk-ses	%
1. Huwelikstatus:												
Onbekend	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Getroud	9	64.3	195	81.6	35	72.9	239	74.2	55	23.0	24	43.6
Ongetroud	3	21.4	48	82.8	7	14.6	58	18.0	15	25.9	5	33.3
Geskei	2	14.3	15	68.2	5	10.4	22	6.8	11	50.0	2	9.1
Weduwee	-	-	2	66.7	1	2.1	3	1.0	0	0	0	0
TOTAAL	14	4.3	260	80.7	48	14.9	322	100	81	25.2	31	38.3
2. Ouderdom:												
Onbekend	-	-	-	-	1	2.1	1	0.3	-	-	-	-
20-29	0	0	57	21.9	1	2.1	58	18.0	6	10.3	5	83.3
30-39	6	42.9	106	40.8	15	31.3	127	39.5	27	21.3	12	44.4
40-49	6	42.9	73	28.1	18	37.5	97	30.1	29	29.9	9	31.0
50+	2	14.3	24	9.2	13	27.1	39	12.1	19	48.7	3	15.8
TOTAAL	14	4.3	260	80.7	48	14.9	322	100	81	25.2	29	35.8
3. Kinders:												
Onbekend	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pre-Primêr	2	13.3	64	24.1	8	17.0	74	22.6	15	20.3	8	53.0
Primêr	5	33.3	82	30.8	14	29.8	101	30.8	25	24.8	9	36.0
Sekondêr	5	33.3	64	24.1	14	29.8	83	25.3	22	26.5	12	54.5
Tersiêr	3	20.0	56	21.1	11	23.4	70	21.3	24	34.3	8	33.3
TOTAAL	15	4.6	266	81.1	47	14.3	328	100	86	26.2	37	43.0
4. Posvlak:								100				
Onbekend									6	1.9	6	100
Posvlak 1									56	17.4	24	42.9
Posvlak 2									19	5.9	12	63.2
TOTAAL	14	4.3	260	80.7	48	14.9	322	100	81	25.2	42	51.9
5. Kategorie:												
Onbekend	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A	0	0	7	2.7	0	2.1	7	2.2	0	0	0	0
B	0	0	1	0.4	1	0	2	0.6	0	0	0	0
C	1	7.1	15	5.8	0	31.3	16	5.0	6	37.5	3	50.0
D	8	57.1	140	53.8	15	31.3	163	50.6	37	22.7	21	56.8
E	4	28.6	80	30.8	15	29.2	99	30.8	22	22.2	4	18.2
F	1	7.1	16	6.2	14	6.3	31	9.6	13	41.9	3	23.1
G	0	0	1	0.4	3	0	4	1.2	0	0	0	0
TOTAAL	14	4.3	260	80.7	48	14.9	322	100	78	24.2	31	39.7

Tabel 3.2: BIOGRAFIESE BESONDERHEDE												
	Nul Respons		Posvlak 1		Posvlak 2		RESULTAAT		Profiel van aansoekers om bevordering			
	f	%	f	%	f	%	TO-TAAL	%	Aan-soek	%	Suk-ses	%
6. Ervaring:												
Onbekend	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
0-5 jaar	1	2.1	41	12.7	38	14.6	80	12.7	4	9.8	3	75.0
6-10 jaar	3	6.3	79	24.5	74	28.5	156	24.8	15	19.0	9	60.0
11-15 jaar	7	14.6	68	21.1	59	22.7	134	21.3	10	14.7	6	60.0
16-20 jaar	17	35.4	76	23.6	54	20.8	147	23.3	23	30.3	7	30.4
21-25 jaar	8	16.7	34	10.6	24	9.2	66	10.5	13	38.2	2	15.4
25 jaar	12	25	24	7.5	11	4.2	47	7.4	16	66.6	4	25.0
TOTAAL	48	7.6	322	51.1	260	41.3	630	100	81	25.2	31	38.3
7. Akademiese kwalifikasies:												
Onbekend	-	-	9	3.5	-	-	9	2.8	-	-	-	-
Geen graad	4	28.6	63	24.2	8	16.7	75	23.2	19	25.3	10	52.6
B-graad	5	35.7	133	51.2	19	39.6	157	48.8	34	21.7	15	44.1
Honneurs-graad	5	35.7	47	18.1	13	27.1	65	20.2	19	29.2	5	26.3
0	0	0	8	3.1	8	16.7	16	5.0	8	50.0	1	1.3
M-graad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D-graad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAAL	14	4.3	260	80.7	48	14.9	322	100	80	24.8	31	38.8
8. Professionele kwalifikasies:												
Onbekend	1	7.1	15	5.8	3	6.3	19	5.9	-	-	-	-
Geen diploma	-	-	26	10.0	1	2.1	27	8.4	19	70.3	12	63.2
1 jaar diploma	7	50.0	117	45.0	22	45.8	146	45.3	34	23.3	19	55.9
2 jaar diploma	1	7.1	9	3.5	4	8.3	14	4.4	19		7	
3 jaar diploma	-	-	21	8.1	2	4.2	23	7.1	8	34.8	1	12.5
4 jaar diploma	5	35.7	72	27.7	16	33.3	93	28.9	0	0	0	0
TOTAAL	14	4.3	260	80.7	48	14.9	322	100	80	24.8	39	48.8
9. Onderwysbe-stuurskwalifik.												
Onbekend	3	21.4	18	6.9	2	4.2	23	7.1	5	21.7	2	40.0
Geen	8	57.1	184	70.8	24	50.0	216	67.1	45	20.8	25	55.6
VDO	3	21.4	27	10.4	9	18.8	39	12.1	15	38.5	7	46.7
BEd	0	0	27	10.4	8	16.7	35	10.9	13	37.1	5	38.5
MEd	0	0	4	1.5	5	10.4	9	2.8	3	33.3	0	0.0
Doktoraal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAAL	14	4.3	260	80.7	48	14.9	322	100	81	25.2	39	48.2

Voordat die inligting wat uit Tabel 3.2 verkry is, ontleed word, moet daarop gewys word dat daar verskillende totale by van die items voorkom. Hierdie teenstelling

word in Tabel 3.4 bevestig. Hierdie verskille is as gevolg van die feit dat al die respondente nie al die items volledig beantwoord het nie. Die interpretasie van die inligting is gedoen aan die hand van die inligting wat die respondente op elke item gegee het.

Uit Tabel 3.2 blyk dit dat die tipiese profiel van die onderwyseres, wat permanent op posvlak 1 en 2 by sekondêre skole in Gauteng aangestel is, en die verband met haar bevorderingsprofiel, soos volg daar uitsien:

Vraag 1: Huwelikstatus

Die grootste persentasie van die respondente is getroud (74,2%). Uit die totale aantal respondente (N=322) het slegs 81 (25.2%) aansoek om bevordering gedoen. Van die 81 was slegs 31 aansoekers (38.3%) suksesvol met hul aansoeke. Getroude (23.0%) en ongetroude onderwyseresse (25.9%) het om bevorderingsposte aansoek gedoen. Die sukseskoers van die aansoekers is 43.6% by die getroude onderwyseresse en 33.3% van die ongetroude onderwyseresse. Hulle het dus 'n beperkte mate van sukses behaal.

Vraag 2: Ouderdom

Die respondente is oorwegend in die ouderdomsgroep 30 - 49 jaar (69.9%). Hierdie ouderdomsgroep doen ook die meeste aansoek om bevorderingsposte (52.2%) en het 'n sukseskoers van 75.4%. Die ouderdomsgroep wat egter die hoogste sukseskoers met hul bevorderingsaansoeke het, is die ouderdomsgroep in die kategorie 20 - 29 jaar. Vyf uit die ses aansoekers (83.3%) was suksesvol met hul aansoeke om bevordering.

Vraag 3: Kinders

Dit blyk dat die meeste respondente (29.8%) se kinders nog in die primêre skool is, terwyl daar ongeveer 'n eweredige verspreiding van kinders in die pre-primêre,

Die onderwyseres se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse

sekondêre en tersiêre onderwysinstellings is. Dit blyk verder dat die vlak van onderwysinstelling waaraan die respondente se kinders verbonde is, nie 'n wesenlike rol by die sukseskoers van bevorderingsaansoeke speel nie.

Vraag 4: Posvlak

Uit Tabel 3.2 blyk dat vroulike departementshoofde (posvlak 2) meer suksesvol met hul bevorderingsaansoeke is (63.2%). Slegs 19 departementshoofde het egter aansoek om verdere bevorderingsposte gedoen. Van die 56 onderwyseresse op posvlak 1 was 24 (42.9%) suksesvol.

Vraag 5: Kategorie-indeling volgens kwalifikasies

Die oorgrote meerderheid van die respondente was op kategorie D en E (81.4%). Onderwyseresse op kategorie E het die laagste sukseskoers met hul bevorderingsaansoeke gehad (18.2%). Onderwyseresse met 'n kategorie D kwalifikasie (56.8%) en die met 'n kategorie C kwalifikasie (50.0%) was die suksesvolste groepe met hul bevorderingsaansoeke.

Vraag 6: Ervaring

Die meeste onderwyseresse in die studiepopulasie het 6 - 10 jaar ervaring (24.8%) en hul sukseskoers met bevorderingsaansoeke was ook die hoogste, naamlik 60.0%. Die navorsinggroep 16 - 20 jaar het 437 (69.4%) van die respondente uitgemaak waarvan slegs 48 om bevordering aansoek gedoen het en hul sukseskoers was 45.8%.

Vraag 7: Akademiese kwalifikasies

Die grootste groep respondente (48.8%) het 'n B-graad verwerf. Dit is opvallend dat die groep met geen graad (23.2%) die suksesvolste aansoekers om bevordering was, naamlik 52.6%.

Vraag 8: Professionele kwalifikasies

Die meeste onderwyseresse het 'n eenjarige professionele (diploma) kwalifikasie (45.3%) behaal wat 'n kwalifikasie is wat ná 'n graad verwerf word. Daarnaas het 28.9% onderwyseresse 'n vierjarige onderwysdiploma behaal. Dit was egter die groep wat geen onderwysdiploma verwerf het nie, wat die grootste sukseskoers met bevorderingsaansoeke behaal het, naamlik 63.2%.

Vraag 9: Onderwysbestuurskwalifikasies

Onderwysbestuurskwalifikasies is slegs deur 25,8% van die respondente behaal. Wat onderwysbestuurskundige kwalifikasies betref, het van dié onderwyseresse op posvlak 1 slegs 22.3% 'n onderwysbestuurskundige kwalifikasie behaal, terwyl 45.8% onderwyseresse op posvlak 2 genoemde kwalifikasie behaal het. Van die onderwyseresse wat aansoek om bevordering gedoen het, was 14.5% suksesvol.

Die bevorderingsprofiel bied meer detail oor die mate van sukses al dan nie wat deur respondente op posvlak 1 en 2 behaal is.

3.3.3 BEVORDERINGSPROFIEL

Die doel met vraag 10 - 13 was om 'n bevorderingsprofiel (Tabel 3.3) saam te stel. Hierdie profiel is in groot mate reeds in verband gebring met die biografiese tendense soos vervat in Tabel 3.2.

Die onderwyseres se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse

Tabel 3.3: BEVORDERINGSPROFIEL										
POSVLAK	*On- bekend	%	1	%	2	%	TOTAAL		%	
10. Huidige pos aansoek om volgende posvlak:										
Onbekend	-	-	6	2.3	-	-	-	6	-	1.9
Ja	6	42.9	56	21.5	19	39.6	75	81	24.8	25.1
Nee	8	57.1	198	76.2	29	60.4	227	235	75.2	73.0
TOTAAL	14	4.3	260	80.7	48	14.9	302	322	100	100
11. Sukses ná een aansoek:										
Onbekend	5	35.7	110	42.3	21	43.5	-	136	-	42.3
Ja	3	21.4	20	7.7	8	16.7	28	31	15.8	9.6
Nee	6	42.9	130	50.0	19	39.6	149	155	84.2	48.1
TOTAAL	14	4.3	260	80.7	48	14.9	177	322	100	100
12. Sukses ná meer as een aansoek:										
Onbekend	6	42.9	129	49.6	24	50.0	-	159	-	49.4
Ja	3	21.4	4	1.5	4	8.3	8	11	5.2	3.4
Nee	5	35.7	127	48.8	20	41.7	147	152	94.8	47.2
TOTAAL	14	4.3	260	80.7	48	14.9	155	322	100	100
13. Sonder sukses ná vele aansoeke:										
Onbekend	7	50.0	132	50.8	26	54.2	-	165	-	51.2
Ja	1	7.1	14	5.4	8	16.7	22	23	14.7	7.2
Nee	6	42.9	114	43.8	14	29.2	128	134	85.3	41.6
TOTAAL	14	4.3	260	80.7	48	14.9	150	322	100	100

Die kolom 'onbekend' is nie in berekening gebring nie. Ter wille van korrekte interpretasie van inligting is daar slegs oor die bekende statistiek ten opsigte van posvlak 1 en 2 gerapporteer.

Uit Tabel 3.3 blyk dit dat die bevorderingsprofiel van die onderwyseresse wat permanent op posvlak 1 en 2 aangestel is, soos volg daar uitsien:

Vraag 10: Aansoek om volgende posvlak

Die grootste aantal onderwyseresse (75.2%) het nie aansoek om bevordering gedoen nie, terwyl slegs 24.8% onderwyseresse wel aansoek om bevordering gedoen het. Op posvlak 1 het 56 (21.5%) onderwyseresse aansoek om bevordering gedoen, terwyl 76.2% nie aansoek gedoen het nie. Op posvlak 2 het 19 (39.6%) onderwyseresse aansoek om bevordering gedoen, terwyl 60.4% nie

aansoek gedoen het nie. In totaal het 23.3% van die respondente in hul huidige pos aansoek om die volgende posvlak gedoen.

Vraag 11: Suksesvol ná slegs één aansoek

Slegs 15.8% onderwyseresse wat aansoek om bevordering gedoen het, was suksesvol ná een aansoek, waarvan 7.7% onderwyseresse op posvlak 1 was en 16.7% op posvlak 2.

Vraag 12: Sukses ná meer as een aansoek

Die aantal onderwyseresse wat ná meer as een aansoek in bevorderingsposte aangestel is, was slegs 5.2%, waarvan 1.5% op posvlak 1 en 8.3% op posvlak 2 was. In totaal was 36 (11.7%) onderwyseresse suksesvol om 'n aanstelling in 'n bevorderingspos te kry.

As vraag 11 en 12 saam bereken word, blyk dit dat die onderwyseresse wat suksesvol was om in 'n bevorderingspos aangestel te word, 11,2% was.

Indien slegs die 75 respondente wat aangedui het dat hulle wel om 'n bevorderingspos aansoek gedoen het, in berekening gebring word, was 48% van diegene wat wel aansoek gedoen het, suksesvol.

Vraag 13: Sonder sukses

Daar is aanvaar dat 'nee' ook onsuksesvol impliseer. In die lig van hierdie aanname het 85.3% onderwyseresse nie sukses behaal met hul aansoeke om bevordering nie, waarvan 43.8% op posvlak 1 was, en 29.2% op posvlak 2.

3.3.4 PERSONEELPROFIEL

Vir die doeleindes van die navorsing is dit noodsaaklik om die personeelprofiel (Tabel 3.4) te ontleed.

Tabel 3.4: PERSONEELPROFIEL						
	MANS		VROUE		TOTAAL	
	f	%	f	%	f	%
14. Totale personeelsamestelling	289	31.0	642	69.0	931	100
15. Personeellede op posvlak 1	176	24.0	557	76.0	733	100
16. Personeellede op posvlak 2	53	43.1	70	56.9	123	100
17. Personeellede op posvlak 3 en 4	42	75.0	13	25.0	52	100
18. Die geslag van die hoof	20	90.9	2	9.1	22	100
TOTAAL	577	31.0	1284	69.0	1861	100

'n Volledige perspektief van die probleem van onderverteenvoordiging van vroue in bevorderingsposte is verkry deur die personeelsamestelling van die skole wat by die navorsing betrokke was, te ontleed. Getalle het ook tydelike onderwyspersoneel ingesluit, wat die verskille tussen Tabel 3.2 en Tabel 3.4 verklaar. Daar is 'n verskil in die aantal posvlak 2 onderwyseresse van die studiepopulasie en die aantal respondente. 'n Verklaring is waarskynlik dat al die posvlak 2 onderwyseresse nie hul vraelyste terugbesorg het nie.

Uit Tabel 3.4 blyk dat:

Vraag 14-18: Personeelsamestelling

Daar was 31.0% mans en 69.0% vroue verbonde aan die skole betrokke by die navorsing. Wat posvlak betref, beklee mans 24.0% en vroue 76.0% posvlak 1 poste, terwyl mans 43.1% en vroue 56.9% posvlak 2 poste beklee. Op posvlak 3 en 4 blyk die diskrepansie die duidelikste, naamlik mans wat 75.0% van die poste vul, terwyl vroue 25.0% posvlak 3 en 4 poste beklee. Die hoofpos word deur 90.9% mans en 9.1 dames beklee.

Die onderwyseres se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse word vervolgens bespreek.

3.3.5 'N ONTLEDING VAN INLIGTING TEN OPSIGTE VAN DIE ONDERWYSERES SE PERSEPSIE VAN INTRINSIEKE BEVORDERINGSHINDERNISSE

Die rangorde (vergelyk Tabel 3.5 - Tabel 3.10) waarvolgens die onderwyseres se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse uitgeval het, is aan die hand van 'n vierpuntskaal (vergelyk paragraaf 3.2.2) bepaal, naamlik 'n groot mate (4) 'n redelike mate (3), 'n geringe mate (2) en geen mate (1).

Vir die doeleindes van hierdie navorsing sal slegs die response bo 2.80 (*groot* tot *redelike mate*) en onder 2.0 (*geringe* tot *geen mate*) bespreek word.

Die onderwyseres se persepsie van geslagsrolle en die invloed van geslagsroltipering word vervolgens bespreek.

3.3.5.1 *Geslagsrolle en die invloed van geslagsroltipering*

Die doel van die volgende vrae was om vas te stel in watter mate die onderwyseres geslagsrolle- en geslagsroltipering as intrinsieke bevorderingshindernis beleef.

Tabel 3.5: GESLAGSROLLE & GESLAGSROLTIPERING
(Vergelyk Bylae C: Afdeling B, Item 1-15)

<i>Geslagsroltiperende persepsies en die invloed daarvan hou in dat respondente</i>		<i>Rangorde</i>
B5	hulleself identifiseer met 'n mensgerigte onderwysbestuurstyl	3.47
B1	die onderwys as die ideale beroep vir die vrou beskou	3.40
B13	meen dat die staat 'n rol moet speel om bevorderingsposte vir onderwyseresse meer toeganklik te maak	3.06
B7	beleef dat hul opvoeding as meisies 'n invloed op hul persoonlikheid uitgeoefen het	3.03
B15	meen dat mans en vroue rolle in die onderwys vertolk wat in ooreenstemming met hul geslag is	2.82
B12	van mening is dat mans vanselfsprekend beskou word as senior bestuurders en vroue as onderwyseresse van leerders	2.80
B2	die taak van die onderwyseres as hoofsaaklik onderrigend beskou	2.72
B11	meen dat die bestuurstyl wat in hul skole toegepas word, met die 'bestuur' van 'n tradisionele patriargale huisgesin ooreenstem	2.68
B10	deur die voorbeeld van hul ouers en die skool gelei is om onderwys as beroepskeuse te oorweeg	2.35
B9	'n teenstrydigheid beleef tussen wat hulleself wil bereik en wat andere van hulle verwag om te bereik	2.24
B6	se vrou-tipiese opvoeding veroorsaak dat vroue nie bevorder word nie	2.06
B14	deur die gebruik van die manlike aanduiers van 'hy' in 'n swakker posisie as die man geplaas word	2.01
B3	op grond van hul geslag nie op dieselfde bevorderings-regte en -voorregte as die man aanspraak mag maak nie	1.97
B8	die man se beroep en bevordering, belangriker as die vrou s'n ag	1.62
B4	meen dat mans oor vanselfsprekende bestuursvaardighede beskik	1.60

Uit die response soos vervat in Tabel 3.5 blyk dat respondente geslagsrol- en geslagsroltiperende persepsies koester wat in sommige gevalle met die literatuurstudie ooreenstem, maar in ander gevalle daarvan verskil.

Uit Tabel 3.5 blyk dat die vrou in die onderwys in *redelike tot groot mate* die volgende persepsie oor geslagsrolle en geslagsroltipering koester en as 'n intrinsieke bevorderingshindernis beskou:

B5: Hulleself identifiseer met 'n mensgerigte onderwysbestuurstyl (3.47)

Die feit dat die onderwyseres se identifisering met 'n mensgerigte bestuurstyl die tweede hoogste rangorde naas B45 (vergelyk paragraaf 3.3.5.5) behaal het, dui daarop dat die respondente die item beskou as 'n intrinsieke bevorderingshindernis (3.47). Dit strook met die literatuurstudie (vergelyk paragraaf 2.3.4).

Dit impliseer dat die vrou, ook as onderwyseres, grootliks mensgerig is vanweë haar spesifieke vrou-geskapenheid wat bots met die persepsie dat 'n bevorderingspos (bestuurspos) hoofsaaklik taakgerig is en in wese in stryd met die vrou se aard is (Adler *et al.*, 1993:119).

B1: Die onderwys as die ideale beroep vir die vrou beskou (3.40)

Die persepsie dat die onderwys as die ideale beroep vir die vrou beskou word, het die tweede hoogste rangorde by geslagsrolle en geslagsroltipering as intrinsieke bevorderingshindernis behaal (3.40). Hierdie bevinding word ook bevestig in die literatuur (vergelyk paragraaf 2.2.4 en 2.8.2). Die rede vir hierdie persepsie is dat die onderwys 'n beroep is waar dit in die eerste plek gaan oor leerders wat in ooreenstemming is met B50 (Tabel 3.9) wat bevestig dat onderwyseresse se beroepsbevrediging grootliks in die suksesse van hul leerders lê.

Hierdie resultaat kan ook 'n verklaring wees hoekom so min onderwyseresse aansoek om bevorderingsposte doen (vergelyk paragraaf 3.3.2 en vraag 1 en 2).

Die onderwyseres se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse

Ewe-eens bots mensgerigtheid met die aanvaarde vereiste vir bestuur, naamlik taakgerigtheid.

B13: Van mening is dat die staat 'n rol moet speel om bevorderingsposte vir onderwyseresse meer toeganklik te maak (3.06)

Die resultaat, naamlik dat die staat 'n rol moet speel om bevorderingsposte vir die onderwyseres meer toeganklik te maak (3.06), is insiggewend. Die resultaat van die response op hierdie vraag as intrinsieke bevorderingshindernis, kan toegeskryf word aan die persepsie by die onderwyseres dat die staat se beleid van regstellende aksie (vergelyk paragraaf 2.3.5) nog nie werklik praktykresultate gelever het nie. Verder gee die respondente te kenne dat die staat nie mag dien as 'n bevorderingshindernis vir vroue nie, maar eerder 'n positiewe rol in die normalisering van diskriminerende praktyke van die verlede moet speel.

B7: Beleef dat hul opvoeding as meisies 'n invloed op hul persoonlikheid uitgeoefen het (3.03)

Die respondente is ook van mening dat hul opvoeding as meisies so 'n belangrike invloed op hul persoonlikheid uitgeoefen het (3.03), dat dit 'n wesenlike intrinsieke bevorderingshindernis is. Hierdie resultaat is kongruent met soortgelyke bevindinge in die literatuur (vergelyk paragraaf 2.3.1, 2.3.2, 2.3.5), naamlik dat die vrou se geslagsrolstereotiperende opvoeding as vrou daadwerklik 'n invloed op die vorming van haar persoonlikheid uitgeoefen het.

B15: Van mening is dat mans en vroue rolle in die onderwys vertolk wat in ooreenstemming met hul geslag is (2.82)

Die respondente meen ook dat mans en vroue rolle in die onderwys vertolk wat in ooreenstemming met hul geslag is (2.82). Die onderwyseresse meen dat hierdie geslagsrol vir hulle 'n intrinsieke bevorderingshindernis is. Hierdie resultaat sluit aan by die respons op item B7. Dit blyk uit die response op die twee items dat sowel die man as die vrou optree binne die sosiale konstruksies van hul bepaalde geslagsrolle. Beide is aan geslagsrolstereotipering onderworpe. Hierdie resultaat

stem ooreen met die literatuur (vergelyk paragraaf 2.3.1, 2.3.5). Die vrou beleef geslagsrolstereotipering as negatief en daarom as 'n intrinsieke bevorderingshindernis.

B12: Van mening is dat mans vanselfsprekend beskou word as senior bestuurders en vroue as onderwyseresse van leerders (2.80)

Mans is bestuurders op grond van geslag, wat inhou dat bestuursbekwaamheid deur vroue beskou word as 'n manlike persoonseienskap, wat in ooreenstemming is met die literatuurstudie (vergelyk paragraaf 2.3.3). Waar mans oor dekades in die onderwys die bestuursrol en vrou die onderrigrol vertolk het, is die persepsie bevestig en in stand gehou.

Trouens die feit dat onderwyseresse steeds die persepsie koester dat mans oor vanselfsprekende bestuursvaardighede beskik, dui op die diep gewortelde persepsie van geslagsrolle by die mens en is dit 'n wesenlike intrinsieke bevorderingshindernis vir die vrou.

Uit Tabel 3.5 blyk volgens die respondente dat die volgende items in *geringe* tot *geen mate* nie die onderwyseres se persepsie van geslagsrolle en geslagsroltipering as intrinsieke bevorderingshindernis bevestig en beskou sy dit nie as 'n intrinsieke bevorderingshindernis nie.

B3: Op grond van hul geslag nie op dieselfde bevorderingsregte en -voorregte as die man aanspraak mag maak nie (1.97)

Die respondente beskou die persepsie dat vroue op grond van hul geslag nie op dieselfde bevorderingsregte en -voorregte as die man aanspraak mag maak nie, as 'n geringe intrinsieke bevorderingshindernis (1.97). Die feit dat hier 'n verskil is in die persepsie van onderwyseresse en dit wat in die literatuur gedokumenteer is (vergelyk paragraaf 2.3.3), dui op 'n gestadige proses waar die onderwyseres nie meer noodwendig aanvaar dat die man oor meerdere bevorderingsregte en -voorregte as die vrou beskik nie.

Die onderwyseres se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse

Hierdie inligting verskil egter van die persepsie dat die man as bestuurder en die vrou as onderwyseres gesien word (B12).

B8: Die man se beroep, en dus ook sy bevordering, belangriker as die vrou s'n ag (1.62)

In aansluiting by die respondente se persepsie van B3 en in stryd met die literatuurstudie, is onderwyseresse geensins (1.62) van mening dat die man se beroep en bevordering belangriker as die vrou s'n is nie (vergelyk paragraaf 2.3.5) en dit word dus nie as 'n intrinsieke bevorderingshindernis ervaar nie. Hierdie persepsie dui dus ewe-eens op 'n meerdere waardetoekenning aan die vrou se plek en rol in die bestuur van die onderwys.

B4: Van mening is dat mans oor vanselfsprekende bestuursvaardighede beskik (1.60)

Respondente huldig geensins die persepsie dat mans oor vanselfsprekende bestuursvaardighede beskik nie (1.60). Daar het dus 'n verandering en ook 'n verskuiwing in denke - anders as wat die literatuurstudie dit wil hê - plaasgevind (vergelyk paragraaf 2.3.4 en 2.3.5). Verder is dit 'n bevestiging dat sy haarself in die professionele situasie nie as die mindere van die man beskou nie.

Vervolgens word 'n analise van die inligting oor persepsie ten opsigte van geslagsrolsosialisering as intrinsieke bevorderingshindernisse gedoen.

3.3.5.2 *Geslagsrolsosialisering*

Die doel van die volgende vrae was om vas te stel in watter mate die onderwyseres geslagsrolsosialisering as intrinsieke bevorderingshindernis beleef.

Tabel 3.6: GESLAGSROLSOSIALISERING (Vergelyk Bylae C: Afdeling B, Items 16 - 25)		
Persepsies oor Geslagsrolsosialisering hou in dat respondente		Rangorde
B17	deur 'n houdingsverandering in vroue, hul posisie in bevorderingsposte kan verbeter	2.85
B18	se denke oor hul rol in die onderwys deur hul opvoeding bepaal is	2.76
B22	manlike chauvinisme binne beroepsverband beleef	2.62
B16	beïnvloed is deur die Christelik-Bybelse beskouing van die rol van die vrou teenoor die man	2.61
B24	geslagsdiskriminasie binne beroepsverband ondervind	2.40
B21	openlike seksisme wat aangeleerde geslagsverskille tussen mans en vroue verabsoluteer, beleef	2.10
B19	deur die skool se invloed geleer is om by 'n vrou-tipiese rol aan te pas	2.07
B25	van mening is dat die gemeenskap se houding teenoor vroue in senior bestuursposte 'n rol speel in hul besluit om aansoek om 'n bevorderingspos te doen	2.04
B23	ondervind dat hulle slegs binne die grense wat hul geslag stel, behoort op te tree	1.88
B20	oortuig is dat hul vroulikheid nie ooreenstem met die tipiese eise wat van 'n persoon in 'n bestuurspos verwag word nie	1.67

Uit die response, soos vervat in Tabel 3.6 blyk dat respondente nie persepsies oor geslagsrolsosialisering wat 'n rol by bevordering speel as 'n wesenlike intrinsieke bevorderingshindernis ervaar nie. Hierdie bevindinge verskil dus in groot mate van die literatuurstudie soos gedokumenteer.

Die onderwyseres se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse

Uit Tabel 3.6 blyk dit dat volgens die respondente die volgende item in *redelike mate* die persepsie van geslagsrolsosialisering as bevorderingshindernis bevestig.

B17: Deur 'n houdingsverandering in vroue, hul posisie in bevorderingsposte kan verbeter (2.85)

Die enigste persepsie wat onderwyseresse in redelike mate as geslagsrolsosialisering ervaar, is dat hulleself deur 'n houdingsverandering hul posisie in bevorderingsposte moet verbeter (2.85), wat in ooreenstemming met die literatuur is. Die aanduiding dat 'n houdingsverandering by die onderwyseres self moet plaasvind, dui op 'n intrinsieke bevorderingshindernis wat die vrou in haar beroep ervaar (vergelyk paragraaf 2.4.1).

'n Verandering in houding dui ook op 'n verandering in denke oor die invloed wat geslagsrolsosialisering by die vrou speel in die vorming van haar persepsie van haar rol in haar beroeps- en spesifiek onderwysbestuurswêreld. So 'n houdingsverandering impliseer dat die vrou haar rol sal moet herdefinieer: dus met 'n kritiese oog kyk na haar eie opvoeding, haar denke oor haarself en haar rol in die onderwys- en arbeidsmark. Hierdie houdingsverandering sal by die onderwyseres in die eerste plek moet plaasvind en in die tweede plek in die huisgesin en die skool, aangesien opvoeding 'n inherente deel van geslagsrolsosialisering is (vergelyk paragraaf 2.4.1).

Uit Tabel 3.6 blyk, volgens die respondente, dat die volgende items in *geringe tot geen mate* nie die onderwyseres se persepsie van geslagsrolsosialisering as bevorderingshindernis bevestig.

B23: Ondervind dat hulle slegs binne die grense wat hul geslag stel, behoort op te tree (1.88)

Die persepsie dat onderwyseresse slegs binne die grense wat geslagtelikheid aan haar stel, behoort op te tree, word in mindere mate deur die onderwyseresse as intrinsieke bevorderingshindernis ervaar (1.88). Hierdie persepsie dat

geslagtelikheid die vrou slegs in geringe mate begrens, is in teenstelling met die literatuur, wat stel dat fundamentele verskille op sosiale, ekonomiese-, beroeps- en politieke terreine tussen mans en vroue op grond van geslag bestaan (vergelyk paragraaf 2.4.4). Hierdie teenstelling met die literatuurstudie kan in samehang met item B17 geles word wat daarop dui dat die houdingsverandering reeds besig is om plaas te vind.

B20: Oortuig is dat hul vroulikheid nie ooreenstem met die tipiese eise wat van 'n persoon in 'n bestuurspos verwag word nie (1.67)

Vroulikheid word nie deur die respondente as teenstrydig met die tipiese eise van bestuur gesien nie. Onderwyseresse ervaar geensins dat dit 'n intrinsieke bevorderingshindernis is nie. Dit is 'n aanduiding dat onderwyseresse vroulikheid en bestuur met mekaar versoenbaar vind, nieteenstaande die literatuur (vergelyk paragraaf 2.4.3) wat stel dat vroulikheid antagonisties staan teenoor die aanvaarde sterk bestuurstyle en -kwaliteite van die manlike geslag, wat sinoniem met bestuur sou wees. Dit ondersteun die navorsing dat die onderwyseres haarself met 'n mensgerigte bestuurstyl identifiseer (vergelyk ook B5 en B45).

In aansluiting by die navorsing oor geslagsrolle, geslagsroltipering en geslagsrolsosialisering, word persepsies oor samelewingstereotipering vervolgens as intrinsieke bevorderingshindernis bespreek.

3.3.5.3 Samelewingstereotipering

Die doel van die volgende vrae was om vas te stel in watter mate die onderwyser se samelewingstereotipering as intrinsieke bevorderingshindernis beleef.

Tabel 3.7 SAMELEWINGSTEREOTIPERING (Vergelyk Bylae C: Afdeling B, vraag 26 - 35)		
Persepsies t.o.v samelewingstereotipering hou in dat respondente		Rangorde
B28	die mening van kollegas in ag neem	3.30
B31	deur ekonomiese oorwegings beïnvloed is om tot die arbeidsmark toe te tree	2.78
B34	konfliktsituasies vermy	2.63
B27	onderwys as 'n normale verlengstuk van hul versorgende huislike situasie beskou	2.50
B35	aanvullende prestasieterreine buite die klaskamer soek	2.24
B29	se leerders deur die skool gelei word om sekere vakke en vakrigtings as geskik vir slegs seuns of meisies te beskou	2.12
B26	samelewingsdruk ervaar as 'n beheermeganisme om vroue in die klaskamer en uit onderwysbestuur te hou	2.11
B32	nie geregtig is op bevordering nie omdat hulle nie beskou word as ekonomies selfstandige individue nie	1.73
B30	hulleself as die intellektuele mindere van die man beskou	1.18

Uit die response soos vervat in Tabel 3.7 blyk dat respondente persepsies oor samelewingstereotipering as intrinsieke bevorderingshindernis huldig wat in sommige gevalle die literatuur bevestig, maar in ander gevalle in teenstelling met die literatuur is.

Verder blyk dat die volgende items in *redelike* tot *groot mate* die persepsie van samelewingstereotipering as bevorderingshindernis bevestig.

B28: Die mening van kollegas in ag neem (3.30)

Hierdie persepsie van samelewingstereotipering, naamlik dat die onderwyseres die mening van kollegas in ag neem (3.30), korreleer met haar behoefte aan 'n mensgerigte onderwysbestuurstyl (vergelyk B5 en paragraaf 2.3.3.1), soos met geslagsroltipering bevind en bevestig die literatuurstudie (vergelyk paragraaf 2.5.3). As intrinsieke bevorderingshindernis is die onderwyseres se gerigtheid op die belange van *mense* en hul mening vir die vrou van wesenlike belang. Dit is in hierdie empatiese benadering waar sy mense, hul standpunte en omstandighede in ag neem, dat sy juis daarin slaag om nader te trek/te betrek, maar dat dit terselfdertyd dien as 'n intrinsieke bevorderingshindernis, naamlik 'n botsing tussen integriteit en versorging (Gilligan, 1982:164). Hierdie versorgende persoonlikheidseienskappe strook nie met die tradisionele siening van bestuur en ook onderwysbestuur nie (Lemmer, 1987:51 en Gray, 1993:111).

Uit Tabel 3.7 blyk volgens die respondente dat die volgende items in *geringe* tot *geen mate* nie die onderwyseres se persepsie van samelewingstereotipering as intrinsieke bevorderingshindernis bevestig.

B32: Nie geregtig is op bevordering nie omdat hulle nie beskou word as ekonomies selfstandige individue nie (1.73)

Die respondente is in mindere mate van mening dat hulle nie op bevordering geregtig is nie omdat hulle nie beskou word as ekonomies selfstandige individue nie (1.73). Hierdie persepsie (vergelyk paragraaf 2.5.6.2), word nie deur die navorsingsresultate ondersteun nie. Alhoewel vroue hulleself as tweede inkomste genereerders beskou, is hulle van mening dat dit hulle nie mag uitsluit uit bevorderingsposte nie.

Hierdie navorsingsinligting bevestig die tendens dat onderwyseresse se persepsie van bevordering besig is om te verander (vergelyk B17).

B30: Vroue hulleself as die intellektuele mindere van die man beskou (1.18)

Hierdie inligting dui daarop dat vroue baie sterk oortuig is dat hulle op intellektuele vlak die man se gelyke is (1.18) en is dus in teenstelling met die literatuurstudie (vergelyk paragraaf 2.5.5) wat stel dat die persepsie as intrinsieke bevorderingshindernis bestaan dat die man die vrou se intellektuele meerdere is. Dit bevestig dat sy in haarself oortuig is dat sy - soos die man - oor bepaalde intellektuele vermoëns beskik wat nie vir haar as 'n intrinsieke bevorderingshindernis dien nie.

Let verder daarop dat hierdie item die laagste van alle items in die vraelys getoets het.

Die afleiding wat oor samelewingstereotiperende persepsies as intrinsieke bevorderingshindernisse gemaak kan word, is dat:

- stereotiperings tydgebonde is;
- daar 'n verskuiwing ingetree het in dit wat onderwyseresse tans as stereotipering ervaar en dit wat in die literatuur gedokumenteer is (vergelyk Hoofstuk 2, paragraaf 2.5).

In aansluiting by stereotipering moet inligting oor onderwyseresse se persepsie van psigologiese verwagtinge nagegaan word.

3.3.5.4 *Psigologiese verwagtinge*

Die doel van die volgende vrae was om vas te stel in watter mate die onderwyseres psigologiese verwagtinge as intrinsieke bevorderingshindernisse beleef.

Tabel 3.8: PSIGOLOGIESE VERWAGTINGE (Vergelyk Bylae C: Afdeling B vraag 36 - 44)		
Persepsies t.o.v. psigologiese verwagtinge as bevorderingshindernisse hou in dat respondente		Rangorde
B42	hulleself met kompeterende optrede identifiseer	2.76
B43	bewus is van manipuleringsmetodes ten opsigte van bevorderingsposte in die onderwyssituasie	2.64
B41	'n behoefte aan vriendskap met hul eie portuurgroep het	2.46
B36	in hul beroepsituasie emosioneel in hul optrede is	2.19
B44	dit gerieflik vind dat mans die leiding neem	1.96
B37	aggressie as 'n manlike persoonseienskap beskou	1.96
B38	oor 'n lae selfbeeld beskik	1.50
B39	'n gebrek aan selfvertroue openbaar	1.41
B40	hulleself in hul beroepsituasie as passief, afhanklik en ontoereikend beskou	1.35

As intrinsieke bevorderingshindernis kan daar gepraat word van 'n 'subtiele rewolusie' (Van Zyl 1989:5) wat inhou dat sommige rolle oorheers en ander afgeskeep word - en noodwendig lei tot rolkonflik.

Uit die response soos vervat in Tabel 3.8 blyk dat respondente in *geringe* tot *geen mate* nie die persepsie van psigologiese verwagtinge as intrinsieke bevorderingshindernis koester. Hierdie bevindinge van die empiriese navorsing wyk in groot mate van die literatuurstudie af.

B44: Vroue dit gerieflik vind dat mans die leiding neem (1.96)

Hierdie standpunt dat onderwyseresse deur die psigologiese verwagting dit gerieflik vind dat mans die leiding neem, word in geringe mate deur die respondente gehuldig (1.96). Dit is nie 'n bevestiging van die literatuurstudie (vergelyk paragraaf 2.6.9) nie en kan nie as 'n wesenlike intrinsieke bevorderingshindernis vir die onderwyseres beskou word nie.

B37: Aggressie as 'n manlike eienskap beskou (1.96)

Die feit dat die respondente aggressie slegs in geringe mate as 'n manlike persoonseienskap beskou (1.96), dui daarop dat daar 'n verskuiwing in die psigologiese verwagtinge plaasgevind het en dat die literatuurstudie (vergelyk paragraaf 2.6.2) nie deur die empiriese navorsing bevestig word nie. Aggressie kan dus beskou word as 'n persoonseienskap wat nie in meerdere mate by een geslag aangetref word nie. Dit dien ook nie vir die respondente as 'n intrinsieke bevorderingshindernis nie.

B38: Oor 'n lae selfbeeld beskik (1.50)

Die persepsie dat die vrou 'n lae selfbeeld in haar beroepsituasie het, soos gedokumenteer (vergelyk paragraaf 2.6.3), word ook nie deur die respondente bevestig nie (1.50). Dit sluit aan by haar meerdere selfvertroue (B39), sterker selfbeeld (B38) en selfhandhawing (D7). Die intrinsieke persepsie dat die vrou vanweë 'n lae selfbeeld nie om bevorderingsposte aansoek doen nie, word nie meer deur onderwyseresse as 'n intrinsieke bevorderingshindernis ervaar nie.

B39: 'n Gebrek aan selfvertroue openbaar (1.41)

Respondente het aangedui dat hulle geensins die psigologiese persepsie koester dat hulle 'n gebrek aan selfvertroue in beroepsverband het nie (1.41). Hierdie veranderde persepsie van geen gebrek aan selfvertroue binne beroepsverband

(vergeelyk paragraaf 2.6.4), korreleer met die voorafgaande persepsie wat dui op veranderde psigologiese verwagtinge by die vrou as beroepsvrou en is in teenstelling met die literatuurstudie. As sodanig is dit nie 'n intrinsieke bevorderingshindernis nie.

B40: Vroue hulleself as passief, afhanklik en ontoereikend in hul beroepsituasie beskou (1.35)

Die persepsie van psigologiese verwagtinge, naamlik dat die vrou as passief, afhanklik en ontoereikend in haar beroepsituasie gesien word (vergeelyk paragraaf 2.6.6), word ook nie deur die empiriese navorsing bevestig nie (1.35). Dit kan dus nie meer, soos in die verlede, gesien word as 'n intrinsieke bevorderingshindernis of as verklaring waarom vroue nie in bevorderingsposte aangestel word nie.

Intrinsieke psigologiese verwagtinge as bevorderingshindernisse by vroue, is dus in hierdie navorsing baie duidelik weerlê. Psigologiese verwagtinge soos vroue dit ervaar, dui op 'n positiewe ingesteldheid teenoor haarself as vrou, haar professionaliteit, haar selfvertroue en haar reg op bevordering.

'n Houdingsverandering soos deur die psigologiese verwagtinge bevestig, sal ook in die persepsie oor motivering en beroepsverwachting weerspieël word.

3.3.5.5 *Motivering en beroepsverwagting*

Die doel van die volgende vrae was om vas te stel in watter mate die onderwyseres die persepsie van motivering en beroepsverwagting as intrinsieke bevorderingshindernis beleef.

Tabel 3.9: MOTIVERING & BEROEPSVERWAGTING (Vergelyk Bylae C: Afdeling B vraag 45 - 55)		
Persepsies t.o.v. motivering en beroepsverwagting hou in dat respondente		Rangorde
B45	die moreel van personeel belangrik ag	3.74
B51	oor ambisie beskik	3.44
B50	se beroepsbevrediging in die suksesse van hul leerders lê	3.31
B55	vrees-vir-sukses as 'n menslike en nie slegs vroulike eienskap nie, beskou	2.88
B49	die gebrek aan bevorderingsgeleenthede demotiverend vind	2.73
B48	doelbewuste loopbaanbeplanning gedoen het	2.61
B47	as gevolg van 'n gebrek aan motivering gerig is om nie aansoek om 'n bevorderingspos te doen nie	2.00
B54	'n vrees koester vir die negatiewe gevolge wat suksesbereiking inhou	1.63
B53	'n gevoel van vrees-vir-sukses het wat daartoe lei dat onderwyseresse sukses vermy	1.43

Uit Tabel 3.9 blyk volgens die respondente dat die volgende items in redelike tot groot mate die persepsie van motivering en beroepsverwagting as intrinsieke bevorderingshindernis bevestig.

B45: Die moreel van personeel belangrik ag (3.74)

Die persepsie van motivering- en beroepsverwagting hou grootliks vir die onderwyseresse in dat die moreel van personeel vir hulle belangrik is (3.74). Dit

is 'n bevestiging van haar mensgerigte aard en van die literatuurstudie (vergelyk paragraaf 2.7.2) wat stel dat suksesvolle onderwyseresse se behoefte nie alleen vertikaal bepaal word nie, maar eerder horisontaal op intermenslike vlak bevredig word (Gerdes *et al.*, 1988:280). Die welsyn van die groep is vir die vrou van wesenlike belang. Dit korreleer ook met die persepsie oor geslagsroltipering en samelewingsstereotipering (vergelyk B5 en paragraaf 3.3.3.1, B28 en paragraaf 3.3.3.3). Die vrou as opvoeder en versorger is 'n verhoudingswese wat omgee vir ander. Personeelmoreel is in wese die welsyn van mense binne 'n bepaalde groepsverband - en in besonder dié van die mense in die onderwys.

As sodanig is dit 'n intrinsieke bevorderingshindernis, aangesien die eienskappe wat allerweë aanvaar word as noodsaaklik vir die bereiking van sukses, 'n gemotiveerdheid om te presteer, onafhanklikheid, volharding, uitdagings en 'n hoë moeilikheidsgraad vereis (Gerdes *et al.*, 1988:273; Van der Westhuizen & Hillebrand, 1990:27 en Ozga, 1993:10).

B51: Oor ambisie beskik (3.44)

Die empiriese inligting by hierdie vraag dui daarop dat die vrou in die onderwys in groot mate oor ambisie beskik (3.44) en is nie 'n bevestiging van die literatuur wat ambisieloosheid as 'n bevorderingshindernis gedokumenteer het (vergelyk paragraaf 2.7.3) nie. As hierdie item gelees word saam met die items oor meerdere selfvertroue (D6) en die vrou se reg om op bevordering aanspraak te maak (B32), is dit duidelik dat die vrou in **groter** mate as in die verlede, loopbaangerig geraak het.

Die feit dat die vrou nie bevordering kry nie (vergelyk paragraaf 3.3.2, vraag 11 en 12) en slegs 23,3% aansoek om bevordering **gedaan** het, dui aan dat alhoewel die vrou in mindere mate as die man **bevorder word**, sy desondanks oor ambisie beskik. As sodanig is haar ambisieuse ingesteldheid nie vir haar 'n intrinsieke bevorderingshindernis nie.

Die onderwyseres se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse

Hier is egter sprake van 'n dualisme, aangesien die vrou se ambisie haar in groter mate om vir bevorderingsposte moes laat aansoek doen het, behalwe as haar ambisie inderdaad op die horisontale vlak gerig is, naamlik op die prestasie van haar leerders (B50).

B50: Onderwyseresse se beroepsbevrédiging in die suksesse van hul leerders lê (3.31)

'n Bevestiging van die literatuurstudie is dat die onderwyseresse in groot mate beroepsbevrédiging in die prestasies van hul leerders vind (vergelyk paragraaf 2.7.2 en 2.7.3), dus plaasvervangende beroepsbevrédiging (3.31) beleef. Die onderwyseres wat gerig is op die welsyn van mense (B45) sal noodwendig in die prestasies van haar leerders beroepsbevrédiging put. Die onderwyseres stel daarom nie werklik belang in bevordering nie, omdat sy dan minder in kontak met leerders sal kom. Hierdie bevinding strook met die bevindinge van Van der Westhuizen en Du Toit (1994:145), naamlik dat een van die redes vir werksbevrédiging in die onderwys vir die onderwyseres die interpersoonlike verhoudinge is en dat sy daarvan hou om met leerders te werk.

As intrinsieke bevorderingshindernis beperk dit die vrou tot die klas en hou haar uit onderwysbestuur, aangesien sy sou verkies om met leerders en nie in bestuur nie, te werk. Verder is gerigtheid op bevordering vanweë sosialisering, nie vrou-tipiese eienskappe nie (vergelyk paragraaf 2.7.2).

B55: Vrees-vir-sukses as menslike en nie slegs as vroulike eienskap beskou nie (2.88)

Onderwyseresse beskou die persepsie van vrees-vir-sukses as menslike (2.88) en nie slegs as vroulike eienskap nie. Dit ondersteun die literatuurstudie wat bevind het dat mans en vroue in dieselfde mate vrees-vir-sukses ervaar (vergelyk paragraaf 2.7.7.4).

Bevordering is normaalweg 'n gevolg van sukses wat op 'n sekere beroepsvlak behaal is, maar hou ook in dat daar meerdere verantwoordelikhede en pligte wag, wat tot vrees by albei geslagte kan lei en as sodanig 'n intrinsieke bevorderingshindernis vir mans en vroue is.

Uit Tabel 3.9 blyk volgens die respondente dat die volgende items in *geringe* tot *geen mate* die onderwyseres se persepsie oor motivering en beroepsverwachting as intrinsieke bevorderingshindernis bevestig nie.

B47: As gevolg van 'n gebrek aan motivering gerig is om nie aansoek om bevorderingsposte te doen nie (2:00)

Hierdie inligting dat die onderwyseres in geringe mate 'n gebrek aan motivering het om vir bevorderingsposte aansoek te doen (2:00), is 'n bevestiging van die literatuurstudie (vergelyk paragraaf 2.7.3). Bevordering is dus nie 'n motiveerder vir die vrou nie en bevestig dat haar bevrediging inderdaad op 'n ander vlak, soos by item B50 bespreek, lê.

Dit blyk dat 'n gebrek aan motivering inderdaad nie 'n intrinsieke bevorderingshindernis vir die onderwyseres is nie.

B54: 'n Vrees vir die negatiewe gevolge wat suksesbereiking inhou, koester (1.63)

Die feit dat onderwyseresse geensins die persepsie van vrees vir die negatiewe gevolge van suksesbereiking koester nie (1.63), is nie 'n bevestiging van die literatuurstudie nie (vergelyk paragraaf 2.7.7.3), wat aandui dat dit as intrinsieke bevorderingshindernis ervaar word. Die groter aantal vroue op posvlak 2, naamlik 56.9% (vergelyk paragraaf 3.3.4), bied verder vir die posvlak 1 onderwyseres 'n voorbeeld dat 'n vrees vir die negatiewe gevolge van suksesbereiking nie 'n wesenlike probleem is nie en kan dit dien as 'n verklaring waarom respondente dit ook nie as 'n intrinsieke bevorderingshindernis ervaar nie.

B53: 'n Gevoel van vrees-vir-sukces het wat daartoe lei dat onderwyseresse sukses vermy (1.43)

Hierdie persepsie van vrees-vir-sukces, soos deur Lemmer (1987:50-53) gedokumenteer, word geensins deur die empiriese navorsing bevestig nie. Trouens, onderwyseresse is, soos die man, gerig op prestasie wat lei tot suksesbereiking (1.43). Die feit dat respondente nie 'n gevoel van vrees-vir-sukces as 'n intrinsieke bevorderingshindernis beleef nie (vergelyk paragraaf 2.7.7.1), dui op 'n verskuiwing in die sosialiseringpatroon, wat meebring dat vroue nie meer vrees-vir-sukces in dieselfde mate as vorige navorsingsgroepe ervaar nie.

Die laaste persepsie waaroor hierdie navorsing handel en wat as 'n intrinsieke bevorderingshindernis beskou word, is rolkonflik.

3.3.5.6 *Rolkonflik*

Die doel van die volgende vrae was om vas te stel in watter mate die onderwyseres rolkonflik as intrinsieke bevorderingshindernis beleef.

Tabel 3.10: ROLKONFLIK (Vergelyk Bylae C: Afdeling B vraag 56 - 63)		
Persepsies t.o.v. rolkonflik hou in dat respondente		Rangorde
B61	uitbranding as gevolg van die werkslading in die onderwys beleef	3.25
B60	stres as gevolg van die veelvoud van rolle wat hulle moet vertolk, beleef	3.19
B57	dit al oorweeg het om die onderwys vir 'n ander beroep te verlaat	2.92
B58	voel dat bestuurswerk 'n hoër status as onderrigwerk geniet	2.72
B59	voel dat hulle onder 'n verpligting staan om die rol van supervrou te vertolk	2.66
B56	rolkonflik beleef in terme van die veelvoud van beroepseise wat aan haar as onderwyseres gestel word	2.60
B63	die onderwys as 'n beroep met bevorderingsgeleenthede vir vroue beleef	2.21

Uit die response soos vervat in Tabel 3.10 blyk dat respondente se persepsie met betrekking tot rolkonflik in *redelike* tot *groot mate* met die literatuurstudie ooreenstem, alhoewel teenstellings ook hier voorkom.

B61: Uitbranding as gevolg van die werkslading in die onderwys beleef (3.25)

Respondente beleef uitbranding as gevolg van die werkslading in die onderwys (3.25). Hierdie rolkonflik vind plaas tussen haar rol as vrou en moeder van 'n gesin en haar rol as beroepsvrou in die onderwys en is 'n bevestiging van die literatuurstudie (vergelyk paragraaf 2.8.4.5). As intrinsieke bevorderingshindernis lei dit tot onvoldoende en verminderde toewyding aan haar beroep, sinisme en emosionele uitputting (Greenglass & Burke, 1988:215), terwyl Claesson en Brice

(1989:2) stel dat die onderwyserrol beskou kan word as 'n komplekse rol wat uiteenlopende eise en optrede van die mense in die onderwys vereis.

Indien onderwyseresse nie bekwaam is of toegerus word met die vaardighede en selfvertroue om uitkomsgerigte onderwys te bied nie, sal die verskynsel van uitbranding in meerdere mate voorkom. Onsekerheid en twyfel aan eie vermoëns vorm die basis van uitbranding (vergelyk paragraaf 2.8.4.5). Die persepsie van uitbranding het dus noodwendig 'n invloed op die vrou se besluit om aansoek om 'n bevorderingspos te doen en kan beskou word as 'n intrinsieke bevorderingshindernis.

B60: Stres as gevolg van die veelvoud van rolle wat hulle moet vertolk, beleef (3.19)

Onderwyseresse ervaar stres as gevolg van die veelvoud van rolle wat hulle moet vertolk (3.19). Stres en uitbranding (B61) as gevolg van rolkonflik is dus deel van die moderne vrou se lewensituasie (vergelyk paragraaf 2.8.4.4) en is 'n bevestiging van die literatuurstudie. Stres en spanning lei tot verinnerliking van skuldgevoelens, gevoelens van ontoereikendheid, lae selfgelling, beroepsverwagting, selfverwagting en selfvertroue (Gerdes *et al.*, 1988:105, 106; Curcio *et al.*, 1989:154 en Conley, 1992:3-5).

Hierdie werklikhede van gesinsversorger en beroepsbeoefenaar kan dan in sommige gevalle so oorweldigend wees dat dit inderdaad steeds as 'n intrinsieke bevorderingshindernis beskou kan word en sodoende vroue verhinder om aansoek om bevordering te doen.

B57: Dit al oorweeg het om die onderwys vir 'n ander beroep te verlaat (2.92)

'n Groot aantal respondente het aangedui dat hulle dit al oorweeg het om die onderwys vir 'n ander beroep te verlaat (2.92), wat onder meer dui op die redelike mate waarin rolverstrikking in die onderwys beleef word (vergelyk paragraaf 2.8.4.2) en wat moontlik met werksbevrediging in verband staan. Indien

onderwyseresse werklik 'n gelukkige professionele groep mense is, moet die feit dat 75% van die respondente aangedui het dat hulle in ooreenstemming met die literatuurstudie, dit al oorweeg het om die onderwys te verlaat, 'n aanduiding wees van onderliggende probleme in die onderwysstelsel en die onderwyseresse se beroepsbelevens.

Die oorgang van 'n ander beroep dui op rolverstricking of 'n gevoel van vasgelopenheid, wat by baie vroue ontstaan aangesien beroepsuitdagings ontbreek (Monau, 1995:24) en dit dien sodoende as intrinsieke bevorderingshindernis.

Die vraag kan tereg gevra word of die persepsie van rolkonflik as intrinsieke bevorderingshindernis nie bloot 'n chauvinistiese persepsie is om die vrou in die klas en huis en die man in bestuur te hou nie en of die verskeidenheid van rolle nie eerder komplementêrend tot die vrou se *menswees* gesien kan word nie. Is die moderne man en eggenoot nie ook in dieselfde mate as die vrou, onderworpe aan rolkonflik nie?

Inligting is in Afdeling C (Bylae C) ingewin oor die persepsies wat die onderwyseres wat getroud, weduwee of geskei is, koester ten opsigte van intrinsieke bevorderingshindernisse.

3.3.5.7 *Getroude, weduwee of geskeide onderwyseresse se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse*

Die doel van die volgende vrae was om vas te stel in watter mate die onderwyseres wat getroud, geskei of weduwee is, persepsies van intrinsieke bevorderingshindernis beleef.

Tabel 3.11 Getroude, weduwee of geskeide onderwyseresse se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse (Vergelyk Bylae C: Afdeling C, vraag 1- 6)		
<i>Persepsies t.o.v intrinsieke bevorderingshindernisse hou vir hierdie onderwyseresse in, dat hulle</i>		<i>Rangorde</i>
C1	hulleself as tweede inkomste-genereerders beskou	3.02
C5	skuldgevoelens teenoor hul gesins- en beroepsituasie ervaar omdat hulle voel dat hulle die een ten koste van die ander verwaarloos	2.66
C3	probleme ervaar om hul rol as vrou, moeder en beroepsvrou bevredigend uit te leef	2.66
C6	voel dat hulle 'n keuse moet maak tussen hul gesins- en beroepsbelange	2.55
C4	hul gesinsverpligtinge as 'n hindernis beskou in hul besluit om aansoek om 'n bevorderingspos te doen	2.31
C2	'n doelbewuste keuse tussen 'n huwelik en 'n beroep gemaak het	1.47

Uit die response soos vervat in Tabel 3.11 blyk dat respondente wat getroud, geskei of weduwees is, slegs een persepsie in *groot mate* (bo 2.80) as intrinsieke bevorderingshindernis beleef.

C1: *Vroue hulleself as tweede inkomste-genereerders beskou (3.02)*

Die feit dat respondente hulleself grootliks met die persepsie van 'n tweede-inkomste genereerder identifiseer, dui daarop dat sy dit as 'n intrinsieke bevorderingshindernis beskou (3.02). Haar salaris word as *aanvullend* tot dié van

die man - nie gelyk aan 'n professionele mens se inkomste nie - gesien, wat in ooreenstemming met die literatuurstudie is (vergelyk paragraaf 2.5.6.1). Die bevestiging van hierdie persepsie as 'n intrinsieke bevorderingshindernis dui daarop dat die vrou, wat haar persepsie van haar ekonomiese selfstandigheid betref, nog nie in dieselfde mate 'n denkverandering ondergaan het as haar denke oor haar reg tot bevordering nie (B8).

Uit die response soos vervat in Tabel 3.11 blyk verder dat respondente wat getroud, geskei of weduwees is, slegs een persepsie in *geen mate* nie as intrinsieke bevorderingshindernis beleef, naamlik:

C2: 'n Doelbewuste keuse tussen 'n huwelik en 'n beroep gemaak het (1.47)

Waar onderwyseresse geensins 'n doelbewuste keuse tussen 'n huwelik en 'n beroep gemaak het nie (1.47), wil dit en die feit dat 74.2% onderwyseresse in hierdie navorsing getroud is, daarop dui dat vroue die onderwysberoep en 'n huwelik in groot mate versoenbaar vind. Dit sluit aan by die feit dat die respondente die onderwys as die ideale beroep vir die vrou beskou (B1). Hierdie inligting bevestig nie die literatuurstudie (vergelyk paragraaf 2.7.2) wat stel dat vroue 'n huwelik bo 'n loopbaan verkies nie. Dit blyk nie 'n intrinsieke bevorderingshindernis vir respondente te wees nie.

Afdeling D (Bylae C) handel oor onderwyseresse met drie jaar en langer onderwyservaring se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse.

Die onderwyseres se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse

3.3.5.8 Onderwyseresse met drie jaar en langer onderwyserervaring, se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse

Die doel van die volgende vrae was om vas te stel in watter mate die onderwyseres met drie jaar en langer onderwyserervaring, die persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse koester.

Tabel 3.12 ONDERWYSERESSE MET DRIE JAAR EN LANGER ONDERWYSERVERVING SE PERSEPSIE VAN INTRINSIEKE BEVORDERINGSHINDERNISSE (Vergelyk Bylae C: Afdeling D, vraag 1 – 10)		
<i>Persepsies t.o.v. samelewingsstereotipering hou in dat respondente</i>		<i>Rangorde</i>
D2	aan ander vereistes as die man by die aanstelling in bevorderingsposte moet voldoen	2.60
D4	onderlinge jaloesie in gesagsposisies beleef	2.51
D3	ervaar dat hul gesag voortdurend deur kollegas getoets word	2.17
D1	by voorbaat uit bevorderingsposte uitgeskakel word op grond van die beskouing dat die vrou nie die kompeterende beroepswêreld van bestuur sal kan hanteer nie	2.15
D5	'n gebrek aan selfvertroue het om aansoek om bevorderingsposte te doen	1.74
D8	geleer is om mag oor kollegas uit te oefen	1.72
D10	indiensopleiding ontvang het om die vaardighede van bestuur te bemeester	1.71
D7	ondervind dat hulle hulleself nie in professionele situasies kan laat geld nie	1.63
D6	'n gebrek aan selfvertroue het om leiding te neem	1.61
D9	versigtig is vir die verwerping van mede-onderwyseresse indien hulle in bevorderingsposte aangestel word	1.57

Uit Tabel 3.12 blyk dat respondente met drie jaar plus onderwyserervaring, geensins intrinsieke bevorderingshindernisse, wat bo 2.80 uitval, beleef nie.

Uit die response soos vervat in Tabel 3.12 blyk verder dat respondente met drie jaar en langer onderwyserervaring, die volgende persepsies in *geen* tot *geringe mate* nie as intrinsieke bevorderingshindernisse ervaar. Dit is in sommige gevalle 'n bevestiging van die literatuurstudie en in ander wyk dit af van dit wat in die literatuur gedokumenteer is.

D5: 'n Gebrek aan selfvertroue het om om bevorderingsposte aansoek te doen (1.74)

Die psigologiese persepsie van lae selfvertroue om aansoek om bevorderingsposte te doen, soos gedokumenteer (vergelyk paragraaf 2.6.4), word nie deur die respondente as intrinsieke bevorderingshindernis beleef nie (1.74). Dit korreleer met die standpunt dat die vrou op dieselfde bevorderingsregte en -voorregte (vergelyk B3 en paragraaf 3.3.3.1) as die man aanspraak mag maak. Dit dui ewe-eens op 'n verskuiwing en verandering van persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse by die respondente.

D8: Geleer is om mag oor kollegas uit te oefen (1.72)

Die respondente het aangedui dat hulle slegs in geringe mate voorberei is om gesag oor kollegas uit te oefen (1.72). As intrinsieke bevorderingshindernis is hierdie psigologiese persepsie 'n bevestiging van die literatuurstudie (vergelyk paragraaf 2.6.5). Respondente huldig die persepsie dat mag oor kollegas iets is wat die onderwyseres nie vanselfsprekend het nie, maar dat dit aangeleer moet word. Die afleiding kan gemaak word dat die vrou nie oor natuurlike mag beskik nie omdat sy die geleenthede om 'n bevorderingspos te beklee, ontnem is.

D7: Ondervind dat hulle hulleself nie in professionele situasies kan laat geld nie (1.63)

Dit blyk dat die onderwyseres, soos die man, haarself in 'n professionele situasie kan laat geld en dat sy geensins die psigologiese persepsie bevestig dat dit nie die geval is nie (1.63). Dit is in teenstelling met die literatuurstudie (vergelyk

paragraaf 2.6.5) en word nie as 'n intrinsieke bevorderingshindernis beskou nie. Dit korreleer ewe-eens met die persepsie van selfvertroue (D5) en handhawing van mag (D8) oor kollegas.

D6: 'n Gebrek aan selfvertroue het om leiding te neem (1.61)

Hierdie psigologiese persepsie dat die onderwyseres as gevolg van 'n gebrek aan selfvertroue nie om bevorderingsposte aansoek doen nie (vergelyk paragraaf 1.6.1), is ook nie meer volgens hierdie navorsing op die huidige geslag onderwyseresse van toepassing nie. Die onderwyseres het dus nie meer 'n gebrek, soos in die literatuur gedokumenteer (vergelyk paragraaf 2.6.4), aan selfvertroue ervaar wat vir haar as 'n intrinsieke bevorderingshindernis dien nie.

D9: Versigtig is vir die verwerping van mede-onderwyseresse indien hulle in bevorderingsposte aangestel word (1.57)

Hierdie gewaande persepsie van motivering- en beroepsverwagting by onderwyseresse, dui daarop dat hulle geensins versigtig is vir die verwerping van mede-onderwyseresse indien hulle in 'n bevorderingspos aangestel sou word nie (1.57). Dit is dus 'n afwyking van die literatuurstudie (vergelyk paragraaf 2.7.3). Hierdie inligting korreleer met die voorafgaande inligting dat respondente nie vrees-vir-sukses as vroulik beleef nie (B55), nie die negatiewe gevolge van suksesbereiking vrees nie (B54) en ook nie vrees dat haar kollegas haar sal verwerp as sy bevordering sou kry nie (D9). Verwerping deur die portuurgroep is dus nie 'n intrinsieke bevorderingshindernis vir die onderwyseres nie.

D10: Indiensopleiding ontvang het om die vaardighede van bestuur te bemeester (1.71)

Hierdie inligting dat onderwyseresse geensins bestuursopleiding ontvang het nie, dui dus op 'n leemte wat binne die onderwysstelsel en skole beleef word (1.71). Dit blyk egter dat onderwyseresse wat hulleself in onderwysbestuur bekwaam het (vergelyk Afdeling A item 9, paragraaf 3.3.2.1), nie noodwendig tot bevordering

gelei het nie. Dit is dus 'n bevestiging van die literatuurstudie (vergelyk paragraaf 2.8.2) en 'n intrinsieke bevorderingshindernis, wat dui op 'n leemte in die onderwysstelsel en skole wat nie aan vroue formele opleidings- en/of bevorderingsgeleenthede bied nie.

Hierdie aangeleentheid moet ter wille van leerders, die onderwys en die Suid-Afrikaanse gemeenskap dringend aandag kry, nie net ter wille van gelykberegting en die uitskakeling van diskriminasie teen vroue nie, maar ter wille van die menslike potensiaal van vroue wat te lank deur verkeerde persepsies as intrinsieke bevorderingshindernisse, onontgin gelaat is.

Samevattende opmerkings sluit hierdie hoofstuk af.

3.4 SAMEVATTING

In die voorafgaande hoofstuk is die navorsingsontwerp, die interpretasie van die inligting en navorsingsresultate bespreek.

Interpretasie van die inligting is gedoen aan die hand van biografiese gegewens wat inligting ingesluit het van die onderwyseresse se huwelikstatus, ouderdom, kinders, posvlak, kategorie, ervaring, akademiese-, professionele en onderwysbestuurskundige kwalifikasies.

'n Bevorderingsprofiel van posvlak 1 en 2 vrouepersoneel wat permanent aangestel is en 'n personeelprofiel van die skole wat deel van die respondente uitgemaak het, is saamgestel.

'n Ontleding van die inligting ten opsigte van die onderwyseres se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse, is in tabel- en paragraaformaat gedoen.

Die belangrikste bevindinge is in rangorde van *groot* tot *redelike mate* (Tabel 3.13) en *geen* tot geringe mate (Tabel 3.14) geplaas.

Items wat in *groot* tot *redelike mate* deur die respondente as intrinsieke bevorderingshindernisse geïdentifiseer is, word in rangorde in Tabel 3.13 aangedui.

Tabel 3.13 RANGORDE VAN INTRINSIEKE BEVORDERINGSHINDERNISSE WAT IN GROOT TOT REDELIKE MATE AS PERSEPSIES ERVAAR WORD		
Nr	Respondente	Rangorde
B45	Die moreel van personeel belangrik ag	3.74
B5	Hulleself identifiseer met 'n mensgerigte onderwysbestuurstyl	3.47
B51	Oor ambisie beskik	3.44
B1	Die onderwys as die ideale beroep vir die vrou beskou	3.40
B50	Die onderwyseres se beroepsbevrediging in die suksesse van haar leerders lê	3.31
B28	Die mening van kollegas in ag neem	3.30
B61	Uitbranding as gevolg van die werkslading in die onderwys beleef	3.25
B60	Stres as gevolg van die veelvoud van rolle wat hulle moet vertolk, beleef	3.19
B13	Meen dat die staat 'n rol moet speel om bevorderingsposte vir onderwyseresse meer toeganklik te maak	3.06
B7	Beleef het dat hul opvoeding as meisies 'n invloed op hul persoonlikheid uitgeoefen het	3.03
C1	Hulleself as tweede inkomste-generereerders beskou	3.02
B57	Dit al oorweeg het om die onderwys vir 'n ander beroep te verlaat	2.92
B55	Vrees-vir-sukses as 'n menslike en nie slegs 'n vroulike eienskap nie, beskou	2.88
B17	Deur 'n houdingsverandering in vroue hul posisie in bevorderingsposte kan verbeter	2.85
B15	Meen dat mans en vroue rolle in die onderwys vertolk wat in ooreenstemming met hul geslag is	2.82
B12	Van mening is dat mans vanselefsprekend beskou word as senior bestuurders en vroue as onderwyseresse van leerders	2.80

Die onderwyseres se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse

Items wat deur die respondente uitgewys is wat *geen* tot *geringe mate* nie 'n rol as intrinsieke bevorderingshindernis speel, word in rangorde in Tabel 3.14 vervat.

Tabel 3.14 RANGORDE VAN INTRINSIEKE BEVORDERINGSHINDERNISSE WAT IN GEEN TOT GERINGE MATE NIE AS PERSEPSIES ERVAAR WORD NIE		
<i>Nr</i>	<i>Respondente</i>	<i>Rangorde</i>
B30	Hulleself as die intellektuele mindere van die man beskou	1.18
B40	Hulleself in hul beroepsituasie as passief, afhanklik en ontoereikend beskou	1.35
B39	'n Gebrek aan selfvertroue openbaar	1.41
B53	'n Gevoel van vrees-vir-sukses het wat daartoe lei dat onderwyseresse sukses vermy	1.43
C2	'n Doelbewuste keuse tussen 'n huwelik en 'n beroep gemaak het	1.47
B38	Oor 'n lae selfbeeld beskik	1.50
D9	Versigtig is vir die verwerping van mede-onderwyseresse indien hulle in bevorderingsposte aangestel word	1.57
B4	Van mening is dat mans oor vanselfsprekende bestuursvaardighede beskik	1.60
D6	'n Gebrek aan selfvertroue het om leiding te neem	1.61
B8	Die man se beroep, en dus ook sy bevordering, belangriker as die vrou s 'n ag	1.62
B54	'n Vrees koester vir die negatiewe gevolge wat suksesbereiking inhou	1.63
D7	Ondervind dat hulle hulleself nie in professionele situasie kan laat geld nie	1.63
B20	Oortuig is dat hul vroulikheid nie ooreenstem met die tipiese eise wat van 'n persoon in 'n bestuurspos verwag word nie	1.67
D10	Indiensopleiding ontvang het om die vaardighede van bestuur te bemeester	1.71
D8	Geleer is om mag oor kollegas uit te oefen	1.72
B32	Nie geregtig is op bevordering nie omdat hulle nie beskou word as ekonomies selfstandige individue nie	1.73

Tabel 3.14

RANGORDE VAN INTRINSIEKE BEVORDERINGSHINDERNISSE WAT IN GEEN TOT GERINGE MATE NIE AS PERSEPSIES ERVAAR WORD NIE

Nr	Respondente	Rangorde
D5	'n Gebrek aan selfvertroue het om aansoek om bevorderingsposte te doen	1.74
B23	Ondervind dat hulle slegs binne die grense wat hul geslag stel, behoort op te tree	1.88
B44	Dit gerieflik vind dat mans die leiding neem	1.96
B37	Aggressie as 'n manlike persoonseienskap beskou	1.96
B3	Op grond van hul geslag nie op dieselfde bevorderingsregte en -voorregte as die man aanspraak mag maak nie	1.97
B47	As gevolg van 'n gebrek aan motivering gerig is om nie aansoek om 'n bevorderingspos te doen nie	2.00

In die volgende hoofstuk sal 'n samevattende oorsig van die navorsing gegee word. Bevindinge, riglyne en aanbevelings sal kortliks bespreek word. 'n Slotopmerking sal hierdie literatuur- en empiriese navorsing afsluit.