



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

## COPYRIGHT AND CITATION CONSIDERATIONS FOR THIS THESIS/ DISSERTATION

 creative  
commons



- Attribution — You must give appropriate credit, provide a link to the license, and indicate if changes were made. You may do so in any reasonable manner, but not in any way that suggests the licensor endorses you or your use.
- NonCommercial — You may not use the material for commercial purposes.
- ShareAlike — If you remix, transform, or build upon the material, you must distribute your contributions under the same license as the original.

### How to cite this thesis

Surname, Initial(s). (2012) Title of the thesis or dissertation. PhD. (Chemistry)/ M.Sc. (Physics)/ M.A. (Philosophy)/M.Com. (Finance) etc. [Unpublished]: [University of Johannesburg](https://ujcontent.uj.ac.za/vital/access/manager/Index?site_name=Research%20Output). Retrieved from: [https://ujcontent.uj.ac.za/vital/access/manager/Index?site\\_name=Research%20Output](https://ujcontent.uj.ac.za/vital/access/manager/Index?site_name=Research%20Output) (Accessed: Date).

**Die persepsies van laerskoolonderwysers in  
Johannesburg-Noord aangaande hulle  
beroepswelstand**

deur



Verhandeling voorgelê ter nakoming vir die graad

UNIVERSITY  
— MAGISTER EDUCATIONIS —  
JOHANNESBURG  
in Onderwysbestuur en Leierskap

**aan die Universiteit van Johannesburg**

**Studieleier: Prof. P. Du Plessis**

**2015**

## PLEGTIGE VERKLARING

Hiermee verklaar ek dat hierdie verhandeling my eie werk is. Ek het na bronne verwys wanneer ek van ander se werk gebruik gemaak het. Hierdie dokument is nog nooit ingedien vir 'n ander graad of diploma nie.

---

Lelanie Kruger



## BEDANKINGS

Graag verleen ek erkenning aan die volgende persone wat my bygestaan het en 'n bydrae gelewer het om van hierdie studie 'n sukses te maak:

My Hemelse Vader wat aan my die vermoë gegee het om die studie te voltooi. Dit is alleen deur Sy krag en genade dat ek hierdie studie voltooi het.

My studieleier, prof. P. du Plessis, vir al sy hulp, leiding en motivering. Dankie dat Prof. die ekstra myl vir my geloop het.

My ouers, Hans en Marinda Kruger, vir al julle ondersteuning, liefde, geduld en aanmoediging.

Hugo van As en mev. Le Roux – dit was 'n eer om hierdie wedloop saam met julle te voltooi.

My familie, vriende en kollegas vir julle geduld, hulp en ondersteuning.

Al die mense wat aan die studie deelgeneem het – sonder julle sou dit nie moontlik gewees het nie.

**Opedra aan my pa, Hans Kruger, wat dit vir my moontlik gemaak het om my studies te voltooi, en ter nagedagtenis aan my ma, Marinda Kruger, wat altyd in my geglo het en so gereeld koffie aangedra het. Mamma, nou is ek 'n Meester!**

# INHOUDSOPGAWE

|                   |      |
|-------------------|------|
| VERKLARING        | i    |
| BEDANKINGS        | ii   |
| LYS VAN TABELLE   | vii  |
| LYS VAN FIGURE    | viii |
| LYS VAN BYLAES    | ix   |
| LYS VAN AKRONIEME | x    |
| ABSTRACT          | xi   |

## **HOOFSTUK EEN**

### **ORIËNTASIE EN KONTEKSTUALISERING VAN DIE STUDIE**

|   |   |
|---|---|
| 1.1 INLEIDING   | 1 |
| 1.2 PROBLEEMSTELLING                                      | 1 |
| 1.2.1 Aanloop tot die probleem                            | 1 |
| 1.2.2 Stel van die navorsingsvraag                        | 3 |
| 1.3 DOEL VAN DIE STUDIE                                   | 3 |
| 1.4 NAVORSINGSONTWERP EN -METODE                          | 4 |
| 1.4.1 Navorsingsontwerp                                   | 4 |
| 1.4.2 Metodologie van dataversameling en analise van data | 4 |
| 1.5 KONSEPVERHELDERING                                    | 6 |
| 1.5.1 Persepsie   | 6 |
| 1.5.2 Welstand  | 6 |
| 1.5.3 Beroepswelstand                                     | 6 |
| 1.6 STRUKTUUR VAN DIE MINI-VERHANDELING                   | 6 |
| 1.7 SAMEVATTING   | 7 |

## **HOOFSTUK TWEE**

### **LITERATUURSTUDIE**

|               |   |
|---------------|---|
| 2.1 INLEIDING | 8 |
|---------------|---|

|   |    |
|---|----|
| 2.2 DIE VYF ELEMENTE VAN WELSTAND                 | 8  |
| 2.2.1 Beroepswelstand                             | 8  |
| 2.2.2 Sosiale welstand                            | 9  |
| 2.2.3 Finansiële welstand                         | 9  |
| 2.2.4 Fisiese welstand                            | 9  |
| 2.2.5 Gemeenskapswelstand                         | 10 |
| 2.3. BEROEPSWELSTAND VAN ONDERWYSERS              | 10 |
| 2.4 FAKTORE WAT 'N INVLOED OP BEROEPSWELSTAND HET | 11 |
| 2.4.1 Persoon                                     | 11 |
| 2.4.1.1 Persoonlikheid en persoonlike agtergrond  | 11 |
| 2.4.1.2 Fisiese gesondheid van onderwysers        | 12 |
| 2.4.1.3 Stres                                     | 13 |
| 2.4.1.3.1 Beroepsuitbranding                      | 14 |
| 2.4.1.3.2 Aggressie                               | 15 |
| 2.4.2 PROFESSIE EN WERKPLEK                       | 16 |
| 2.4.2.1 Werkomgewing                              | 16 |
| 2.4.2.2 Werktevredenheid                          | 16 |
| 2.4.2.3 Kollegas                                  | 17 |
| 2.4.2.3.1 Boelies                                 | 18 |
| 2.4.2.4 Leierskap                                 | 19 |
| 2.4.2.4.1 Motivering                              | 20 |
| 2.4.2.5 Professionele ontwikkeling                | 23 |
| 2.4.2.6 Programme om welstand te bevorder         | 25 |
| 2.4.3 Gemeenskap                                  | 25 |
| 2.5 SAMEVATTING                                   | 26 |

## **HOOFSTUK DRIE**

### **DIE NAVORSINGSONTWERP EN -METODOLOGIE**

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| 3.1 INLEIDING               | 28 |
| 3.2 DIE DOEL VAN DIE STUDIE | 28 |

|   |    |
|---|----|
| 3.3 NAVORSINGSRAAMWERK  | 28 |
| 3.3.1 'n Konstruktivistiese epistemologie                         | 28 |
| 3.3.2 Die kwalitatiewe navorsingsmetode                           | 29 |
| 3.3.2.1 Kenmerke van die kwalitatiewe navorsingsmetode            | 29 |
| 3.3.2.2 Die voor- en nadele van die kwalitatiewe navorsingsmetode | 30 |
| 3.3.2.3 Die rol van die navorser                                  | 30 |
| 3.4 NAVORSINGSONTWERP   | 31 |
| 3.4.1 Fenomenologiese ontwerp                                     | 31 |
| 3.5 DIE KONTEKS VAN DIE NAVORSING EN STEEKPROEFNEMING             | 31 |
| 3.6 DATA-INSAMELING   | 32 |
| 3.6.1 Individuele onderhoude                                      | 33 |
| 3.6.2 Fokusgroepe   | 34 |
| 3.6.3 Biografiese inligting van deelnemers                        | 34 |
| 3.7 ETIESE OORWEGINGS   | 35 |
| 3.7.1 Ingeligte toestemming                                       | 35 |
| 3.7.2 Privaatheid, vertroulikheid en anonimiteit                  | 36 |
| 3.7.3 Vrywilligheid   | 36 |
| 3.7.4 Beskerming  | 37 |
| 3.8 DATA-ANALISE  | 37 |
| 3.9 GEHALTE-KRITERIA  | 37 |
| 3.9.1 Geldigheid en betroubaarheid                                | 38 |
| 3.10 SAMEVATTING  | 38 |

## **HOOFSTUK VIER**

### **DIE INTERPRETASIE VAN DIE DATA**

|   |    |
|---|----|
| 4.1 INLEIDING                                     | 39 |
| 4.2 INTERPRETASIE VAN DIE DATA                    | 39 |
| 4.2.1 Interpretasie van die biografiese data      | 39 |
| 4.2.1.1 Deelnemers aan die individuele onderhoude | 39 |
| 4.2.1.2 Deelnemers aan die fokusgroep-onderhoude  | 40 |

|   |    |
|---|----|
| 4.2.2 Interpretasie van die getranskribeerde data             | 40 |
| 4.2.2.1 Die deelnemers se begrip van die term beroepswelstand | 41 |
| 4.2.2.2 Die rol van die hoof                                  | 42 |
| 4.2.2.3 Die kollegas se rol                                   | 43 |
| 4.2.2.4 Die rol van dissipline                                | 43 |
| 4.2.2.5 Persoonlike lewe                                      | 44 |
| 4.2.2.6 Programme wat welstand bevorder                       | 45 |
| 4.3 SAMEVATTING   | 45 |

## **HOOFSTUK VYF**

### **BEVINDINGS, AANBEVELINGS EN BEPERKINGS VAN DIE STUDIE**

|  |           |
|--|-----------|
| 5.1 INLEIDING  | 47        |
| 5.2 OORSIG VAN DIE NAVORSINGSPROSES                                    | 47        |
| 5.3 BEVINDINGS EN AANBEVELINGS   | 48        |
| 5.3.1 Bevindings vanuit die literatuur                                 | 48        |
| 5.3.2 Empiriese bevindings   | 51        |
| 5.3.3 Riglyne vir die ondersteuning van onderwysers se beroepswelstand | 54        |
| 5.4 BEPERKINGS VAN DIE STUDIE  | 55        |
| 5.5 VOORSTELLE VIR VERDERE NAVORSING                                   | 56        |
| 5.6 SAMEVATTING  | 57        |
| <b>BIBLIOGRAFIE</b>  | <b>58</b> |



## LYS VAN TABELLE

|   |    |
|---|----|
| Tabel 3.1 Biografiese inligting van die deelnemers met wie individuele onderhoude gevoer is         | 34 |
| Tabel 3.2 Biografiese inligting van die deelnemers wat aan die fokusgroep-onderhoude deelgeneem het | 35 |



## LYS VAN FIGURE

|  |    |
|--|----|
| Figuur 2.1 Maslow se hiërargie van behoeftes                             | 21 |
| Figuur 4.1 'n Tematiese voorstelling van die temas wat geïdentifiseer is | 41 |



## LYS VAN BYLAES

- A: Etiese goedkeuring – Die Universiteit van Johannesburg
- B: Toestemmingsvorms van deelnemers
- C: Onderhoudsvrae
- D: Getranskribeerde onderhoude
- E: Taalversorgingsertifikaat



## LYS VAN AKRONIEME

|      |                                       |
|------|---------------------------------------|
| ANA  | Annual National Assessment            |
| GPR  | Gautengse Provinsiale Regering        |
| LUR  | Local Union Representative            |
| PAM  | Personnel Administrative Measures     |
| PGCE | Postgraduate Certificate in Education |
| SMT  | School Management Team                |



## **ABSTRACT**

The work environment has changed immensely over the last few decades and became more demanding (Kolawole, Kunle and Shittu, 2013). This change also affected the role and responsibilities of teachers (Goddard, Pillay & Wilss, 2005). The extra responsibility of teachers has an effect on their well-being, which in turn affects their learners' wellbeing (Goddard et al., 2005), (McCallum & Price, 2010).

Occupational well-being, according to Harter and Rath (2010), has the biggest influence on one's overall well-being. Thus Cooper, Dewe and O'Driscoll (2010) suggested that researchers should focus on the factors that influence the occupational well-being of teachers. Wyn (2009) as seen in McCallum and Price (2010) is of the opinion that teachers themselves play a big role in their occupational well-being and have a responsibility to maintain it.

Therefore the aim of this research was to explore and describe the perceptions of primary school teachers in Johannesburg North regarding their occupational well-being.

A qualitative study was conducted in a primary school in Johannesburg North. The data was collected through semi-structured individual and focus group interviews. The questions were open-ended to give the participants free range in answering them, thus exploring the teachers' perceptions and experiences.

After an analysis of the data it became evident that the participants felt that more could be done to improve their occupational well-being. They were of the opinion that the principal and SMT have a role and responsibility towards their occupational well-being and that their colleagues are currently the only contributors to their occupational well-being.

**Key Principles:** Teachers, well-being, occupational well-being, factors influencing occupational well-being

# HOOFSTUK EEN

## ORIËNTASIE EN KONTEKSTUALISERING VAN DIE STUDIE

### 1.1 INLEIDING

“... well teachers promote well students” (McCallum en Price, 2010, p. 20).

Volgens Goddard, Pillay en Wilss (2005) is onderwysers se rol baie veelsydig en veeleisend. Hierdie veelsydige en veeleisende rol het volgens Goddard et al. (2005) ’n invloed op onderwysers se welstand. Tomic en Brouwer (2004) soos gesien in Goddard et al. (2005) voer aan dat onderwysers geestelik en fisies gesond moet wees ten einde hulle leerders te help ontwikkel. Gevolglik is die welstand van onderwysers van kardinale belang as dit by die ontwikkeling van leerders kom.

Bloch (2009) is van mening dat Suid-Afrikaanse onderwysers ’n lae moreel het en graag die onderwys wil verlaat. Hierdie stelling is kommerwekkend, aangesien die onderwysers se welstand ’n invloed op die leerders se welstand het.

### 1.2 PROBLEEMSTELLING

#### 1.2.1 Aanloop tot die probleem

Die “Annual National Assessment”- (ANA) toets word jaarliks in Suid-Afrikaanse skole geskryf. Die hoofdoel van die ANA is om die leerders se vordering en standaard in geletterdheid en syfervaardighede te bepaal en dan aanbevelings te maak oor hoe om leerderprestasie te bevorder. Ten spyte van die jaarlikse verslae en aanbevelings presteer die leerders steeds onder standaard. Volgens die diagnostiese verslag van die ANA 2013 het die meerderheid van die leerders nie die nodige kennis en vaardighede bemeester wat van hulle graadstandaard verlang word nie (141). Bloch (2009) is van mening dat Suid-Afrikaanse leerders onderpresteer en dat die onderprestasie onder die ergstes ter wêreld is.

Uit bogenoemde blyk dit dat sommige Suid-Afrikaanse skole nie effektief is nie. Die situasie is kommerwekkend en moet aandag kry.

Navorsers en opvoedkundige leiers stem saam dat onderwysers die belangrikste skoolvlakfaktor is wat leerderprestasie beïnvloed (Behrstock-Sherratt, Laine & Lasagna, 2011). Owens en Valesky (2011) voer aan dat onderwysers se gesindheid en gedrag ook 'n invloed op die skool se effektiwiteit het. Die onderwyser se rol word dus in die effektiwiteit van 'n skool en leerderprestasie beklemtoon. Volgens die "Personnel Administrative Measures" (PAM) (Brunton, 2003:C-67) is die hoofdoel van 'n onderwyser om die onderrig van leerders te bevorder. Goddard et al. (2005) voer aan dat onderwysers egter 'n veelvlakkige rol in die onderwys bekleed en nie slegs die tradisionele rol as versorger en ontwikkelaar van leerders se potensiaal nie.

Verder is Goddard et al. (2005) van mening dat hierdie veeleisende rol 'n invloed op die onderwysers se welstand het. Volgens Aelterman, Engels, Van Petegem en Verhaeghe (2007) kan welstand as 'n positiewe emosionele toestand gedefinieer word. Hierdie positiewe emosionele toestand word aan spesifieke omgewingsfaktore en persoonlike behoeftes en verwagtinge toegeskryf. Cooper en Theobald (2012) noem dat welstand 'n stand van tevredenheid en welvaart is. Volgens Cooper et al. (2012) sal die onderwyser se produktiwiteit en die kwaliteit van onderrig toeneem sodra hulle welstand verbeter. McCallum en Price (2010) voer aan: "... well teachers promote well students". Gevolglik blyk dit dat daar 'n korrelasie tussen die welstand van onderwysers en leerderprestasie is.

Huberman en Vandenberghe (1999) is van mening dat die faktore wat onderwysers se welstand beïnvloed, in drie kategorieë verdeel kan word, naamlik faktore wat met die persoon, gemeenskap en profesie en werkplek verband hou. Harter en Rath (2010) is van mening dat individue dikwels die invloed onderskat wat hulle beroep op hulle holistiese welstand het. Volgens Van Horn, Taris, Schaufeli en Schreurs (2004) is beroepswelstand 'n positiewe evaluasie van verskeie aspekte van 'n mens se werk,

insluitend die affektiewe, motiverende, gedrag-, kognitiewe en psigosomatiese dimensies.

Vanuit die literatuur blyk dit dat die welstand en spesifiek die beroepswelstand van onderwysers 'n invloed op die kwaliteit van onderwysers het en dus ook op leerderprestasie. Cooper, Dewe en O'Driscoll (2010) beveel aan dat navorsers op faktore moet fokus wat die beroepswelstand van onderwysers bevorder. Wyn (2009) soos gesien in McCallum en Price (2010) voer aan dat die individu, in hierdie geval die onderwyser, tot 'n mate toe verantwoordelikheid vir hulle beroepswelstand moet aanvaar.

### **1.2.2 Stel van die navorsingsvraag**

Die probleem wat deur die navorser ondersoek word, is die persepsies van laerskoolonderwysers in Johannesburg-Noord aangaande hulle beroepswelstand. Ten einde bogenoemde probleem uit te stryk, moet die volgende vrae beantwoord word:

- Wat is die onderwysers se persepsies aangaande hulle persoonlike beroepswelstand?
- Wat is die onderwysers se persepsie aangaande welstand in 'n opvoedkundige konteks?
- Watter riglyne kan gevolg word ten einde onderwysers se beroepswelstand te bevorder?

### **1.3 DOEL VAN DIE STUDIE**

Die doel van die studie is om die persepsies van laerskoolonderwysers in Johannesburg-Noord aangaande hulle beroepswelstand te verken en te beskryf.

Ten einde die hoofdoel te behaal, moet die volgende aspekte aandag kry:

- Die onderwysers se persepsies aangaande hulle persoonlike beroepswelstand moet verken word.



- Die onderwysers se persepsies van welstand in 'n opvoedkundige konteks moet gekonseptualiseer word.
- Riglyne moet geformuleer word om die onderwysers se beroepswelstand te ondersteun.

## **1.4 NAVORSINGSONTWERP EN -METODE**

### **1.4.1 Navorsingsontwerp**

Die navorsingsmetode wat in hierdie studie gebruik is, is die kwalitatiewe navorsingsmetode. Hierdie navorsingsmetode is gepas omdat die studie nie oor kwantiteit gaan nie, maar liever 'n indieptestudie is wat die persepsies van die deelnemers verken (Henning, Van Rensburg & Smit, 2004).

Die deelnemers se persepsies, ervarings, oortuigings en wêreldbeskouings word deur middel van hulle verhale en vertellings verken. Gevolglik is 'n fenomenologiese studieontwerp in hierdie studie gebruik (Henning et al., 2004).

### **1.4.2 Metodologie van dataversameling en analise van data**

#### **Steekproef**

Die deelnemers is deur middel van doelmatigheid-steekproefneming bepaal. Doelmatigheid-steekproefneming is volgens Henning et al. (2004) steekproefneming wat die geskikste deelnemers vir die betrokke studie identifiseer en betrek. Gevolglik is vier posvlak-een-onderwysers by 'n laerskool in Johannesburg-Noord geselekteer vir individuele onderhoude. 'n Verdere vier posvlak-een-laerskoolonderwysers is geselekteer om onderskeidelik aan twee fokusgroep-onderhoude deel te neem.

## **Dataversameling**

Die data is deur middel van vier semi-gestruktureerde individuele en twee fokusgroep-onderhoude ingesamel. Volgens Henning (2004) verskaf onderhoude wat die deelnemers se ervarings en wêreldbeskouings eksploreer, waardevolle data. Die onderhoudsvrae is oop vrae; dus is dit moontlik om die deelnemers se insigte en persepsies te eksploreer. Gevolglik laat die navorsers genoeg ruimte vir die deelnemers om hulle persoonlike ervarings te deel. Die fokusgroep-onderhoude bring addisionele inligting na vore wat nie tydens individuele onderhoude verkry is nie. Volgens Bazeley (2013) dra die interaksie tussen die deelnemers van die fokusgroep-onderhoude by tot die addisionele inligting.

Die individuele en fokusgroep-onderhoude is met die nodige toestemming van die deelnemers opgeneem in 'n gemaklike, dog professionele omgewing wat stil is en later deur die navorser getranskribeer.

## **Data-analise**

Die navorser het Braun en Clarke (2006) se tematiese analisering gebruik.

*Thematic analysis is ... "identifying, analysing and reporting patterns (themes) within data. It minimally organises and describes your data set in (rich) detail. However, frequently it goes further than this, and interprets various aspects of the research topic."*

(Braun en Clarke, 2006, p. 79)

Die navorser het die getranskribeerde data geanaliseer deur temas vanuit die onderhoude te identifiseer. Die navorser het die temas gebruik om die ooreenkomste van die deelnemers se ervarings en persepsies uit te lig. Faktore en/of insidente wat die beroepswelstand van laerskoolonderwysers beïnvloed, is ook uit die temas afgelei.

## **1.5 KONSEPVERHELDERING**

### **1.5.1 Persepsie**

Persepsie is 'n kognitiewe proses waarvolgens individue sensoriese indrukke vanuit hulle omgewing organiseer, interpreteer en verstaan (Werner, Bagraim, Cunningham, Potgieter & Viedge, 2007).

### **1.5.2 Welstand**

Hierdie term het in die afgelope dekade baie populêr geword en is op verskeie maniere gedefinieer. Uit die oogpunt van hierdie studie word welstand soos volg gedefinieer: Welstand is volgens Harter en Rath (2010) die kombinasie van sekere areas in ons lewe, soos ons liefde vir ons beroep, kwaliteit van ons verhoudings, finansiële sekuriteit, fisiese gesondheid en die trotse gevoel dat ons 'n positiewe bydrae in die gemeenskap lewer. Gevolglik word welstand in vyf afdelings verdeel, naamlik beroepswelstand, sosiale welstand, finansiële welstand, fisiese welstand en gemeenskapswelstand.

### **1.5.3 Beroepswelstand**

Volgens Van Horn et al. (2004) is beroepswelstand 'n positiewe evaluasie van verskeie aspekte van 'n mens se werk, insluitend die affektiewe, motiverende, gedrag-, kognitiewe en psigosomatiese dimensies.

## **1.6 STRUKTUUR VAN DIE MINI-VERHANDELING**

Die literatuurstudie word in hoofstuk twee aangebied. Beroepswelstand gaan deeglik beskryf word in terme van drie faktore wat 'n invloed op onderwysers se beroepswelstand het. Dié faktore sluit die persoon, professie en werkplek en gemeenskap in.

Hoofstuk drie handel oor die navorsingsontwerp van die studie. In hierdie hoofstuk word die gekose navorsingsmetode omskryf en die relevansie daarvan uiteengesit.

Die vierde hoofstuk handel oor die interpretasie van die data. Die insameling van die data word ook in hierdie hoofstuk uiteengesit.

Laastens word die bevindings, aanbevelings en beperkings van die studie in hoofstuk vyf uiteengesit.

## **1.7 SAMEVATTING**

Hoofstuk een het as 'n oorsig van die studie gedien. Sowel die agtergrondinligting ten opsigte van die studie as die navorsingsontwerp is deeglik uiteengesit. Die literatuurstudie volg in die volgende hoofstuk. Hoofstuk twee poog om vanuit die literatuur toepaslike komponente van die studie te bespreek.



# HOOFSTUK TWEE LITERATUURSTUDIE

## 2.1 INLEIDING

Die soektog na geluk, welstand en hoe om dit te bekom, is van kardinale belang in die mens se lewe (Cortini, Morin & Tanucci, 2011; Compton, 2005). Dit is egter nie net die individu wat op sy geluk en welstand fokus nie, maar ook die organisasies waarvoor hulle werk. Kolawole, Kunle en Shittu (2013) is van mening dat die werkomgewing in die afgelope drie dekades drasties verander het en dat daar meer in terme van tyd, inspanning en buigsaamheid van werknemers verwag word. Volgens Hooper (2004) soos gesien in Sieberhagen, Pienaar en Els (2011) is organisasies besig om bewus te word van hulle werknemers se welstand en die faktore wat 'n invloed daarop kan hê.

Vanuit die literatuur blyk dit dat 'n persoon se welstand in 'n paar dimensies uiteengesit kan word. Navorsers verskil egter van mekaar in hierdie verband. Gevolglik is daar 'n wisseling tussen vyf en sewe dimensies. Vir die doel van hierdie studie word daar van Harter en Rath (2010) se vyf elemente van welstand gebruik gemaak.

## 2.2 DIE VYF ELEMENTE VAN WELSTAND

Harter en Rath (2010) is van mening dat 'n individu se welstand in vyf elemente verdeel kan word en dat hierdie vyf elemente saam 'n invloed op algehele welstand het. Die vyf elemente gaan nou kortliks bespreek word.

### 2.2.1 Beroepswelstand

Hierdie term is reeds in hoofstuk een soos volg gedefinieer: Beroepswelstand is 'n positiewe evaluasie van verskeie aspekte van 'n mens se werk, insluitend die affektiewe, motiverende, gedrag-, kognitiewe en psigosomatiese dimensies (Van Horn et al., 2004). Dit is egter belangrik om te noem dat daar nie 'n universele definisie vir

hierdie term is nie (Sieberhagen et al., 2011). Sieberhagen et al. (2011) voer aan dat dié konsep nie net meer as een definisie het nie, maar ook oor verskeie benamings beskik.

Volgens Harter en Rath (2010) is beroepswelstand om van jou werk te hou. Dit kan dus ook as werktevredenheid beskou word.

### **2.2.2 Sosiale welstand**

Aytac en Aytac (2012) voer aan dat mense sosiale wesens is wat 'n behoefte daaraan het om betekenisvolle verhoudings met ander te vorm. Harter en Rath (2010) sluit hierby aan en is van mening dat individue se welstand tot 'n groot mate toe deur vriende en die mense om hulle beïnvloed word.

Sosiale welstand sluit dus vriende, kennisse, kollegas en enige iemand anders in met wie daar interaksie is.

### **2.2.3 Finansiële welstand**

Hierdie element word deur die wêreld as baie belangrik geag. Harter en Rath (2010) som hierdie element goed op. Die skrywer is van mening dat geld nie geluk kan koop nie, maar dat dit baie moeilik is om gelukkig te wees wanneer jy nie in jou eie behoeftes kan voorsien nie. Hierdie element speel dus wel 'n rol in 'n persoon se welstand.

### **2.2.4 Fisiese welstand**

Fisiese welstand behels presies dit wat die term vir ons sê. Volgens Holmes (2005) sluit dit alle aspekte in wat verband hou met ons fisiese wese. Holmes (2005) voer verder aan dat persone se gesondheid, voeding, fiksheidsvlak en vermoë om siektes te beveg bydra tot hulle fisiese welstand.

### **2.2.5 Gemeenskapswelstand**

Hierdie element lyk dalk nie op die oog af so belangrik soos die ander elemente nie, maar speel beslis 'n groot rol in die handhawing van 'n individu se algehele welstand. Hierdie element sluit individue se betrokkenheid by hulle omgewing in (Harter & Rath, 2010). Myers (2008) is van mening dat mense goed sal voel en hulle selfwaarde sal toeneem wanneer hulle iemand anders in die gemeenskap help. Gevolglik het 'n positiewe bydrae tot die gemeenskap 'n positiewe effek op die mens se welstand.

Vir die doel van hierdie studie word daar slegs op die beroepswelstand van onderwysers gefokus.

### **2.3. BEROEPSWELSTAND VAN ONDERWYSERS**

Die rol van 'n onderwyser het oor die jare heen baie verander. Goddard et al. (2005) is van mening dat onderwysers op 'n daaglikse basis met verskeie faktore te doen kry en dat hulle werk baie kompleks is. Dieselfde skrywers voer verder aan dat hierdie veelvlakkige rol negatiewe implikasies op onderwysers se welstand het. Hierdie negatiewe implikasies raak nie net die onderwyser nie. Volgens McCallum en Price (2010) het onderwysers se welstand 'n direkte invloed op die leerders se welstand. 'n Bose kringloop kan dus ontstaan. Dit is egter belangrik om te noem dat die welstand van onderwysers nie net belangrik geag moet word omdat dit 'n invloed op leerders het nie. Holmes (2005) voer aan dat onderwysers se welstand 'n eerbare prioriteit behoort te wees.

Uit die literatuur blyk dit duidelik dat organisasies – en skole – die belangrikheid van beroepswelstand begryp, aangesien programme in werking gestel word wat welstand bevorder.

Harter en Rath (2010) is van mening dat die beroepswelstand van 'n individu die belangrikste element is wanneer daar na welstand in die algemeen gekyk word. Soos

vroeër genoem, oorvleuel die vyf elemente van welstand met mekaar. Dus is dit belangrik om na oorvleuelende faktore te kyk wat moontlik 'n invloed op onderwysers se beroepswelstand kan hê.

## **2.4 FAKTORE WAT 'N INVLOED OP BEROEPSWELSTAND HET**

Aelterman et al. (2007) is van mening dat die faktore wat 'n invloed op 'n onderwyser se welstand het, in drie kategorieë verdeel kan word. Die kategorieë is die persoon, profesie en werkplek en die gemeenskap. Hierdie drie kategorieë en hulle faktore word nou bespreek.

### **2.4.1 Persoon**

Daar is baie onderwysers wat die onderwys met passie betree en op 'n daaglikse basis floreer, maar daar is ook dié wat met 'n enorme passie begin en dit dan net so vinnig verloor (Day & Gu, 2010). Die rede hiervoor kan toegeskryf word aan gebeure en ervarings in die onderwysers se persoonlike lewe (Ball & Goodson, 1985; Goodson en Hargreaves, 1996, soos gesien in Day & Gu, 2010). Volgens Day en Gu (2010) het onderwysers se persoonlike lewe 'n invloed op hulle beroep en dus ook op hulle beroepswelstand. Gevolglik moet die organisasie aandag aan hierdie persoonlike probleme gee of bystand lewer ten einde die onderwyser se effektiwiteit te handhaaf (Loock, Grobler & Mestry, 2006).

#### **2.4.1.1 Persoonlikheid en persoonlike agtergrond**

Volgens Aelterman et al. (2007) het 'n onderwyser se persoonlikheid en persoonlike agtergrond 'n invloed op hoe hulle sekere skoolfaktore hanteer. Onderwysers beskik ook oor verskillende persepsies, persoonlikhede, denkpatrone, emosies en houdings (Werner et al., 2007).



Genoemde verskille het 'n groot invloed op elke onderwyser se indrukvorming van ander. Indrukvorming is volgens Werner et al. (2007) die proses waar ons indrukke van ander vorm. Nadat persone 'n sekere indruk gevorm het, maak hulle hul eie afleidings waarom individue op 'n sekere manier optree (Passer & Smith, 2007). Toegegee is hierdie afleidings nie altyd akkuraat nie. Werner et al. (2007) voer aan dat persone se persepsies, die toeskrywing aan gedrag, verwagtings, vorige ervarings en karaktereenskappe alles 'n invloed op hulle kognitiewe prosesse of denkpatrone het. Gevolglik interpreteer onderwysers skoolfaktore anders en beïnvloed dit hulle ook anders. Dit blyk dus dat onderwysers se persoonlikhede hulle indrukvorming gaan beïnvloed, wat dan weer die onderwysers se beroepswelstand beïnvloed. Elke onderwyser interpreteer sekere gebeure en situasies anders, wat hulle beroepswelstand anders gaan beïnvloed.

Die lewens- en beroepsfase waarin die onderwysers hulle bevind, speel ook 'n groot rol in hulle beroepswelstand. Nuwe onderwysers plaas dikwels ekstra druk op hulself omdat hulle graag alles wil reg doen en hulle kollegas tevrede wil stel (McCallum & Price, 2010). Huberman en Vandenberghe (1999) en Lens en De Jesus (1999), soos gesien in Aelterman et al. (2007), is van mening dat ouderdom 'n direkte invloed op 'n onderwyser se beroepswelstand het. Volgens Aelterman et al. (2007) se bevindings is jonger onderwysers se beroepswelstand van 'n beter gehalte as die ouer generasie s'n.

Elke personeellid is dus uniek en hanteer situasies anders. Gevolglik sal hulle unieke agtergrond, ouderdom en persoonlikhede 'n invloed op hulle beroepswelstand hê.

#### **2.4.1.2 Fisiese gesondheid van onderwysers**

Harter en Rath (2010) voer aan dat gereelde oefening, gesonde koskeuses en genoeg slaap van kardinale belang is wanneer dit by 'n individu se fisiese gesondheid kom.

Hoewel fisiese gesondheid een van die vyf hoofelemente van welstand is, kan dit tog 'n onderwyser se beroepswelstand beïnvloed (Harter & Rath, 2010). Holmes (2005) is van

mening dat onderwysers dikwels skuldig voel om 'n dag verlof te neem, al is hulle baie siek. Dieselfde skrywer voer aan dat onderwysers niemand wil verontrief of ekstra werk gee nie.

McCallum en Price (2010) het 'n paar skoolfaktore geïdentifiseer wat 'n invloed op 'n onderwyser se fisiese welstand kan hê. Dié faktore sluit in werklading, moegheid, algemene probleme met die stem, stres, die gebrek aan tyd om te eet en die badkamer te besoek, die tekort aan tyd om die gimnasium te besoek en emosionele uitputting as gevolg van persoonlike konflik tussen die onderwyser en die skoolgemeenskap.

Bogenoemde faktore dra almal by tot die onderwyser se stresvlakke (McCallum & Price, 2010). Gevolglik word stres onder die volgende opskrif bespreek.

#### **2.4.1.3 Stres**

Mense spandeer die grootste gedeelte van die dag by die werk. Gevolglik kan die aanname gemaak word dat dít wat by die werk gebeur, 'n invloed gaan hê op hoe hulle voel (Beehr & Newman 1978, soos gesien in Cooper et al., 2010).

Die werkplek kan vir baie mense 'n groot bron van stres wees (Dewe, O'Driscoll & Cooper, 2010). Hierdie stelling is veral van toepassing op onderwysers. Onderwysers word as een van die topvyf mees gespanne groepe werkers beskou (Independent 2005, soos gesien in Day & Gu, 2010). Minne (2015) sluit hierby aan en is van mening dat die meeste onderwysers stres ervaar.

Volgens Beehr et al. (2000) soos gesien in Werner et al. (2007) is werkverwante stres 'n ongemaklike gevoel wat deur individue ervaar word. Die invloed wat stres op 'n onderwyser se liggaam het, kan 'n reeks negatiewe implikasies hê. Stres kan die immuunsisteem aftakel en die fisiese welstand van onderwysers negatief beïnvloed, wat van 'n gewone verkoue tot kanker insluit (Lovallo, 2005; Suls & Wallston, 2003, soos gesien in Passer & Smith, 2001).

Werner et al. (2007) is van mening dat aggressie en uitbranding twee negatiewe gevolge van stres is en dat hierdie gevolge 'n negatiewe invloed op die onderwyser, familie en skool het. Day en Gu (2010) ondersteun hierdie mening en is van die opinie dat werkverwante stres 'n invloed op 'n onderwyser buite skoolverband het.

#### **2.4.1.3.1 Beroepsuitbranding**

Beroepsuitbranding is 'n toestand wat ontwikkel wanneer 'n werknemer, in hierdie geval die onderwyser, se hanteringsmeganismes deur werk- en persoonlike behoeftes tot so 'n mate toe uitgeput word dat totale uitputting en swak werkprestasie volg (Werner et al., 2007). Dieselfde skrywer voer aan dat beroepsuitbranding plaasvind wanneer 'n werknemer oorwerk is en te veel wil doen.

Dit is belangrik om die waarskuwingstekens van beroepsuitbranding dadelik te identifiseer. Indien 'n onderwyser hierdie waarskuwingstekens gewaar, is dit egter nie nodig om van beroep of werkplek te verander nie (Holmes, 2005). Holmes (2005) stel voor dat die werknemer introspeksie doen en die nodige veranderings maak ten einde 'n gesonder vlak van welstand te bewerkstellig. Volgens Werner et al. (2007) sluit die waarskuwingstekens van beroepsuitbranding die volgende in:

- Te besig vir vakansie
- Neem werk huis toe
- Lang werkure
- Vermy kollegas
- 'n Hoë afwesigheidsyfer
- Fisiese simptome
- Alkoholmisbruik
- Geen werkbevrediging nie.

Indien 'n onderwyser bogenoemde simptome ervaar en aan beroepsuitbranding ly, sal dit nodig wees om vir 'n kort tydperk nie by die skool te wees nie en hierdie tyd te gebruik om te herstel (Holmes, 2005).

#### **2.4.1.3.2 Aggressie**

Volgens Werner et al. (2007) kan die frustrasie-aggressie-hipotese hierdie rede vir aggressie verduidelik. Hierdie hipotese stel voor dat frustrasie wat nie vrygestel word nie, tot aggressie kan lei (Chapman & O'Neill, 1999, soos gesien in Werner et al., 2007). Werner et al. (2007) is van die opinie dat daar vier maniere is waarop 'n mens aggressief teenoor ander optree, naamlik verbale aggressie, fisiese aggressie, geïnternaliseerde aggressie en korporatiewe aggressie.

Laasgenoemde vorm van aggressie het met die werkomgewing te doen en is dus van toepassing in hierdie studie. Volgens Holmes (2005) sluit aggressiewe gedrag kommunikasie in. Gevolglik kom aggressiewe gedrag, veral in die werkomgewing en in hierdie geval die skool, in veral kommunikasie voor. Holmes (2005) het die volgende taktieke geïdentifiseer wat deur aggressiewe persone gebruik word:

- Die gebruik van 'n ferm en harde stemtoon wanneer slegs een persoon betrokke is
- Skree op ander
- Die gebruik van afbrekende en verkleinerende taal
- Intimiderende liggaamstaal.

Chapman en O'Neill (1999) soos gesien in Werner et al. (2007) voer aan dat werknemers moet leer hoe om hulle aggressie te beheer en op 'n aanvaarbare manier vry te stel sonder om die mense om hulle seer te maak. Dieselfde skrywer is van mening dat werknemers hulself weer kan opbou en 'n positiewe gesindheid aangaande hulle werk bewerkstellig indien hulle aanvaarbare hanteringsmeganismes ontwikkel om van die frustrasies ontslae te raak.

## **2.4.2 PROFESSIE EN WERKPLEK**

### **2.4.2.1 Werkomgewing**

Volgens Day en Gu (2010) word die kwaliteit van onderrig nie net deur die onderwyser bepaal nie, maar ook deur die omgewing waarin hulle werk. Hulle voer verder aan dat onderwysers nie hulle volle potensiaal gaan bereik in 'n ongewenste omgewing nie.

Volgens Bloch (2009) is Suid-Afrikaanse skole nie fisies aantreklik nie. Ongeveer 41% van alle skole is in 'n swak toestand en die instandhouding is onaanvaarbaar. Dieselfde skrywer voer aan dat daar skole is wat nie 'n voldoende personeelkamer of toiletgeriewe het nie. Hierdie faktore beïnvloed volgens Bloch (2009) die onderwysers tot so 'n mate dat hulle nie by skool wil wees nie.

Swak infrastruktuur is nie die enigste faktor wanneer dit by die werkomgewing kom nie. Onderwysers wat vir die eerste keer die beroep betree, het genoem dat daar te veel leerders in 'n klas is en dat die infrastruktuur nie voldoende is nie (McCallum & Price, 2010).

### **2.4.2.2 Werktevredenheid**

Volgens Werner et al. (2007) verwys werktevredenheid na werknemers se algehele houding teenoor hulle werk. Werner et al. (2007) is verder van mening dat werktevredenheid die werknemer se werk, werkverhoudinge, belonings, aansporings en persoonlike karaktereienskappe insluit.

Werktevredenheid speel 'n belangrike rol in die fisiese en psigiese welstand van werknemers (Aytac & Aytac, 2013). Soos vroeër genoem, oorvleuel die elemente van welstand met mekaar; dus is die fisiese en psigiese welstand van 'n werknemer in hierdie studie van toepassing.

Die welstand van onderwysers is verwant aan werktevredenheid (Goddard et al., 2005). Die aanname word ook gemaak dat werktevredenheid 'n werknemer se werkprestasie beïnvloed (Werner et al., 2007). Onderwysers se werktevredenheid het dus 'n invloed op hulle welstand en werkprestasie. Holmes (2005) is van mening dat werktevredenheid behaal word wanneer onderwysers voel dat dít wat hulle in die klaskamer doen, iets beteken.

### **2.4.2.3 Kollegas**

Harter en Rath (2010) het 'n studie gedoen en probeer vasstel watter gebeure gedurende 'n dag tot 'n hoër mate van welstand lei. Hulle het bevind die mense saam met wie 'n werknemer iets doen, maak 'n groter verskil as dít wat hulle doen.

Rath (2006) is van mening dat dit baie voordelig vir 'n werknemer en werkgever is as 'n werknemer 'n beste vriend/vriendin by die werk het. Dieselfde skrywer voer aan dat sulke werknemers 'n hoër vlak van welstand het en dat hulle werkprestasie beter is as diegene wat nie 'n beste vriend/vriendin by die werk het nie.

Volgens Aelterman et al. (2007) soek die meerderheid onderwysers ondersteuning van hulle kollegas en is daar 'n sekere sin van betrokkenheid tussen hulle. Kollegas kan veral help met die verligting van stres (Fenlason & Beehr, 1994, soos gesien in Cooper et al., 2010). Die ondersteuning van kollegas het dus 'n positiewe invloed op onderwysers (Day & Gu, 2010).

Daarenteen kan kollegas ook 'n negatiewe invloed op 'n werknemer se welstand hê. Volgens Kirby en Krone (2002) soos gesien in Cooper et al. (2010) kan dit gebeur dat kollegas kwaad raak vir mekaar wanneer een weens persoonlike omstandighede nie by die skool is nie. Dieselfde skrywers voer aan dat die kollegas voel hulle is 'n onreg aangedoen en dat die situasie onregverdig is.

#### 2.4.2.3.1 Boelies

Afknoery en boelie kom al hoe meer in organisasies voor (Cooper et al., 2010). Volgens Porath en Pearson (2009) soos gesien in Cooper et al. (2010) het afknoery en boelie 'n groot invloed op werknemers se welstand en werkprestasie.

Daar is 'n duidelike verskil tussen 'n streng bestuurstyl en boelie (Holmes, 2005). Boeliegedrag is baie kompleks en afknoery oorskry dikwels die grens tussen 'n streng bestuurstyl en 'n onaanvaarbare interpersoonlike styl (Chartered Institute of Personnel and Development 2005, soos gesien in Cooper et al., 2010).

Dit is belangrik om tussen boelie en 'n swak bestuurstyl te onderskei. Holmes (2005) het die volgende aspekte geïdentifiseer wat met 'n boelie geassosieer kan word:

- Stel onrealistiese eise aan die werknemer en is foutvinderig
- Verneder 'n werknemer (privaat en in die publiek)
- Gebruik aggressiewe vorme van kommunikasie (skree, ignoreer, vloek)
- Weerhou erkenning en bevordering waar dit verdien word
- Manipuleer die werknemer
- Het 'n gebrek aan deernis in moeilike situasies
- Skep en moedig skuldgevoelens aan.

Holmes (2005) is van mening dat skole regoor die wêreld dikwels met boeliegedrag geassosieer word. Dit is egter nie net op 'n bestuursvlak waar boelie plaasvind nie. Volgens Bloch (2009) word onderwysers ook geboelie. Holmes (2005) sluit hierby aan en is van mening dat leerders die onderwysers boelie en dat kollegas mekaar boelie, toegee dat dit nie die enigste boelie-verhoudings is nie.

#### 2.4.2.4 Leierskap

Volgens Goddard et al. (2005) speel die hoof van 'n skool 'n deurslaggewende rol in die rigting waarin 'n skool gaan en dit sluit die leerders en onderwysers in.

'n Leier se aksies het 'n direkte invloed op ander se welstand (Harter & Rath, 2010). Dieselfde skrywers is van mening dat leiers nie net vir die werkgewers kan sê dat hulle vir hulle omgee nie, maar dat hulle iets moet doen om dit te wys.

Gevolgtrek is Minne (2015) van mening dat die hoof en bestuurspan die taak het om gunstige omstandighede vir onderwysers te skep. Minnie (2015) voer verder aan dat 'n gelukkige onderwyser en 'n positiewe ingesteldheid aansluit by die moreel en gemoed van 'n skool, wat uiteindelik deel van die skoolklimaat uitmaak.

Oyetunji (2006) is van mening dat die optrede van die skoolhoof die grootste invloed op die skoolklimaat het. Gevolgtrek is dit die skoolhoof se taak om 'n gunstige skoolklimaat te skep om onderwysers gelukkig te hou (Gruener, 2008).

Dit blyk dus dat die skoolhoof se gekose leierskapstyl 'n invloed op die skoolklimaat en ingesteldheid van die personeel het (Angelle, 2006). Skoolhoofde en hulle leierskapstyl staan dus sentraal in die skepping van 'n gesonde skoolklimaat, wat 'n positiewe invloed op die onderwysers se moreel het en gevolglik hulle beroepswelstand bevorder.

Die skoolklimaat word volgens Owens (2001) deur die ekologie, milieu, organisasie en kultuur beïnvloed. Skoolhoofde behoort dus op die genoemde dimensies te fokus ten einde 'n gesonde skoolklimaat te bewerkstellig.

Ekologie:

Hierdie dimensie sluit die fisiese aspekte van 'n skool in – die geboue, skoolterrein en nodige geriewe soos die personeelkamer. Indien hierdie faktore gunstig is, sal die skoolklimaat ook daarby baat vind.



Milieu:

Die milieu as dimensie sluit die sosiale faktore in wat 'n invloed op die mense in die skool het. Voorbeelde sluit in die sosio-ekonomiese vlak van die gemeenskap, die personeel se vlak van motivering, leerders, ras, geslag en leierskapsvaardighede.

Organisasie:

Hierdie dimensie dui op alle organisatoriese en administratiewe strukture in die skool. Komitees, hiërargieë, kommunikasie en besluitnemingspatrone is voorbeelde hiervan.

Kultuur:

Kultuur as dimensie omvat die waardes en norme van die skool. Die atmosfeer, tradisies, stories en mites dra ook tot die kultuur by.

Soos vroeër genoem, het die motiveringsvlak van personeel 'n invloed op die skoolklimaat en die skoolklimaat word grootliks deur die skoolhoof beïnvloed. Gevolglik moet die personeel se motiveringsvlak van so 'n gehalte wees dat dit 'n positiewe effek op die skoolklimaat het. Die skoolhoof behoort dus 'n sentrale rol in die personeel se motivering te speel. Skoolhoofde behoort hulle personeel te verstaan en te weet wat hulle motiveer (Werner et al., 2007).

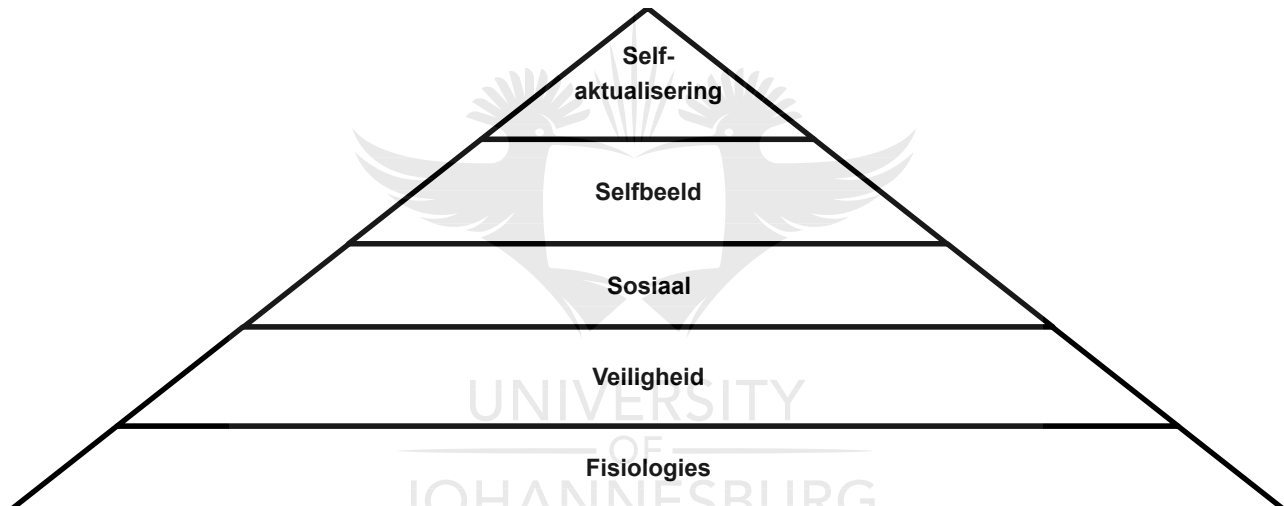
#### **2.4.2.4.1 Motivering**

Motivering is volgens Werner et al. (2007) die dryfkrag in individue wat hulle gedrag in 'n bepaalde rigting stuur. Volgens Minne (2015) is motivering van kardinale belang vir sowel individuele as organisatoriese prestasie. Dieselfde skrywer voer aan dat ongemotiveerde werknemers nie effektief sal wees nie. Volgens Kakabadse, Bank en Vinnicombe (2005) kan probleme by die werk aan die tekort aan motivering toegeskryf word. Gevolglik moet skoolhoofde van verskeie motiveringstrategieë bewus wees ten einde hulle personeel te motiveer (Minne, 2015).

Abraham H. Maslow was 'n kliniese sielkundige wat sy eie motiveringsteorie ontwikkel het. Hy was van mening dat werknemers nie effektief kan funksioneer as hulle werkgewers nie in al hulle behoeftes voldoen nie (Werner et al., 2007).

Maslow se hiërargie van behoeftes kan in vyf vlakke verdeel word (Bowen & Sadri, 2011). Die hiërargie van behoeftes word ook as 'n hiërargie van motivering beskou (Passer & Smith, 2007).

Volgens Maslow se teorie moet die onderste vlakke se behoeftes eers verwesenlik word voordat die boonste vlakke bevredig kan word.



**Figuur 2.1 Maslow se hiërargie van behoeftes**

Die onderste vlak is die basiese fisiologiese behoeftes. Dit sluit in water, kos en suurstof (Werner et al., 2007).

Die volgende vlak is die behoefte aan veiligheid. Hierdie vlak kan eers verwesenlik word wanneer die vorige vlak se behoeftes bevredig word. Hierdie vlak sluit die behoefte in om teen fisiese en emosionele leed beskerm te word (Werner et al., 2007).

Die middelste vlak, naamlik sosiale behoeftes, sluit vriendskap, aanvaarding en die gevoel van samehörigheid in (Werner et al., 2007).

Die vierde vlak het te doen met 'n individu se selfbeeld. Hierdie vlak sluit selfrespek, onafhanklikheid, prestasie en die goedkeuring van ander in (Werner et al., 2007).

Selfaktualisering is die hoogste vlak van die hiërargie. Die behoefte aan selfaktualisering sal eers bevredig word wanneer die ander vier vlakke verwesenlik is. Selfaktualisering het te doen met selfvervulling en persoonlike groei (Werner et al., 2007).

McCallum en Price (2010) is van mening dat die gevoel van samehorigheid, wedersydse respek, kollegialiteit, erkenning en prestasie 'n positiewe bydrae tot hulle welstand lewer. Hierdie faktore kom in die derde en vierde vlak van die hiërargie voor.

Volgens Bowen en Sadri (2011) kan die vierde vlak van die hiërargie, naamlik selfwaarde, uit baie komponente bestaan:

- Erkenning
- Behoefte aan verantwoordelikhede
- Reputasie
- Respek van ander.

Bowen en Sadri (2011) voer aan dat bogenoemde 'n individu se selfwaarde en vlak van motivering positief beïnvloed. Hulle is ook van mening dat die afwesigheid van erkenning deur hulle werkgewer tot negatiewe gevolge lei.

Indien individue erkenning ontvang, gee dit vir hulle 'n gevoel dat hulle waardeur word en iets goeds bereik het. Gevolglik word die individue se selfwaarde beïnvloed, en so ook hulle motiveringsvlak (Bowen & Sadri, 2011).

Die gevolgtrekking kan gemaak word dat wanneer individue erkenning ontvang, word hulle ook gemotiveer. Erkenning is dus van kardinale belang wanneer dit by 'n onderwyser se motiveringsvlak kom.

### 2.4.2.5 Professionele ontwikkeling

Professionele ontwikkeling is volgens Holmes (2005) die deurlopende verbetering en bevordering van 'n onderwyser se professionele en pedagogiese praktyk. Owens en Valesky (2011) voer aan dat die begroting vir professionele ontwikkeling gedurig aan die kortste ent trek, maar dat hierdie aspek van kardinale belang is wanneer dit by die skool se ontwikkeling kom.

Volgens Goddard et al. (2005) is professionele ontwikkeling van kardinale belang vir onderwysers omdat dit hulle onderwysbekwaamheid verbeter. McCallum en Price (2010) sluit hierby aan en is van mening dat professionele ontwikkeling 'n positiewe bydrae tot 'n onderwyser se welstand lewer.

Professionele ontwikkeling is baie belangrik vir onderwysers (Holmes, 2005). Dieselfde skrywer voer aan dat onderwysers wat aan professionele ontwikkeling deelneem, 'n positiewe invloed op leer, die onderwysers se moreel en verskeie skoolaspekte het.

Hoewel professionele ontwikkeling belangrik is, is die terugvoer van onderwysers nie altyd positief nie (Owens & Valesky, 2011). Onderwysers het aangedui dat die kursusse wat deur skole en distrikte aangebied word, van 'n baie swak gehalte is. Gevolglik kritiseer onderwysers professionele ontwikkeling ten spyte van die belangrikheid daarvan (Owens & Valesky, 2011).

Soos vroeër genoem, word die begroting vir professionele ontwikkeling dikwels verlaag, maar dit is steeds die hoof se verantwoordelikheid om geleenthede te skep om professionele ontwikkeling te laat plaasvind (Owens & Valesky, 2011).

Craft (2000) soos gesien in Holmes (2005) het verskeie metodes vir professionele ontwikkeling geïdentifiseer. Dit is soos volg:

- Aksienavorsing

- Selfgerigte leer
- Die gebruik van afstandonderrig-leermateriaal
- Persoonlike refleksie
- Meewerkende leer
- Deel van kennis en ervaring
- Rolrotasie
- Verskeie kursusse.

Soos vroeër genoem, is onderwysers nie positief oor professionele ontwikkeling nie. Gevolglik moet stappe gedoen word om die effektiwiteit van kursusse te bepaal ten einde 'n sukses van die program(me) te maak. Volgens Owens en Valesky (2011) is daar sekere eienskappe waaraan professionele ontwikkelingsprogramme moet voldoen ten einde effektief te wees. Dié eienskappe sluit in:

- Die deelnemers moet aan die beplanning, uitvoering en evaluasie deelneem.
- Professionele ontwikkeling moet deel word van die skoolkultuur.
- Daar moet deurlopende assessering en terugvoering wees.
- Daar moet aandag gegee word aan verandering en individuele behoeftes moet tydens die verandering aandag kry.
- Administratiewe ondersteuning.
- Voldoening aan die beginsels van onderwys vir volwassenes.
- Langafstandbeplanning.
- Individuele en groepsdoelwitte moet in die skooldoelwitte opgeneem word.

Dit lyk asof die belangrikheid van professionele ontwikkeling raakgesien word en dat die staatsdepartemente, organisasies en skole na die begeertes en ambisies van onderwysers luister en hulle ondersteun (Holmes, 2005).

Dit is belangrik om daarop te let dat professionele ontwikkeling deurlopend is en nie 'n eenmalige gebeurtenis is nie (Holmes, 2005).

#### **2.4.2.6 Programme wat welstand bevorder**

Organisasies word bewus van hulle werknemers se welstand (Hooper, 2004, soos gesien in Sieberhagen et al., 2011). Die publiek is ook geïnteresseerd in die integrasie van die werknemer se welstand met die werkgewer se verantwoordelikheid daarteenoor (Hillier, Fewell, Cann & Shephard, 2005, soos gesien in Sieberhagen et al., 2011). Gevolglik stel organisasies programme in werking wat hulle werknemers se welstand bevorder.

Volgens die voormalige LUR van Sport, Kuns, Kultuur en Ontspanning, Lebogang Maile, het die regering 'n verantwoordelikheid ten opsigte van hulle werknemers se welstand (2012). Die Gautengse Provinsiale Regering (GPR) is besig om programme in werking te stel wat hulle werknemers se welstand en gesondheid verbeter. Die GPR het hulle werknemersgesondheid- en welstandprogram, wat ook as Zinakekele bekend staan, opgeskerp.

Die Zinakekele-program bied aan werknemers van die staat, hulle eggenote en afhanklikes 'n gratis en holistiese ondersteuningsprogram. Die program bied onder meer telefoniese berading, persoonlike berading, traumaberading en so meer aan. 'n Tolvrye nommer word aan die werknemers verskaf wat dag en nag 365 dae van die jaar geskakel kan word. Die belangrikheid van werknemers se welstand word dus deur die GPR raakgesien.

#### **2.4.3 Gemeenskap**

Cooper et al. (2010) veronderstel dat die ondersteuning van die gemeenskap tot minder stres lei, wat gevolglik 'n positiewe effek op algehele welstand het. Hierdie gemeenskap sluit leerders, ouers, die distrikte, die Departement van Onderwys en die publiek in.

Volgens Slegers (1999) en Smylie (1999), soos gesien in Aelterman et al. (2007), het die tekort aan waardering en wantroue van onderwysers, dikwels as gevolg van die

media, 'n invloed op onderwysers. Baie onderwysers het 'n lae moraal (Bloch 2009). Onderwysers is van mening dat die media hulle moreel beïnvloed (Mackenzie-studie 2007, soos gesien in Harter & Rath, 2010). Volgens Gaddard et al. (2005) is een van die faktore wat 'n rol in die lae moreel van onderwysers speel die media se invloed op die persepsievorming van die onderwys as profesie.

Volgens McCallum en Price (2010) beïnvloed die media die persepsie van die onderwys dermate dat dit die onderwysers se moreel beïnvloed. Baie video's word deur die media versprei waarin leerders mekaar slaan en boelie. Daar was selfs 'n video waar 'n leerder geboelie word, maar waar die onderwyser net agter sy lessenaar sit en dit nie probeer stop nie. Hierdie insidente plaas die onderwys as geheel in 'n negatiewe lig en word dikwels nie as geïsoleerde insidente beskou nie.

Een van die negatiewe gevolge van die wanpersepsie wat deur die media bewerkstellig is, is die afbreking van onderwysers se selfbeeld (Holmes, 2005). Dieselfde skrywer voer aan dat die publiek nie 'n goeie siening van die onderwys het nie en dat daar daagliks aan die beeld van die onderwys gewerk moet word.

Hoewel die onderwysers die media vir die wanpersepsie van die onderwys blameer, is Minne (2015) van mening dat onderwysers wat nie meer in die onderwys belangstel nie verantwoordelik vir die swak beeld van die onderwys in Suid-Afrika.

## **2.5 SAMEVATTING**

Uit bogenoemde bespreking blyk dit dat daar verskeie faktore is wat 'n invloed op onderwysers se beroepswelstand het. Die drie hoofkategorieë wat 'n onderwyser se beroepswelstand bevorder, is die persoon, die werkomgewing en die gemeenskap.

Al drie hierdie kategorieë het sub-afdelings wat die beroepswelstand van onderwysers beïnvloed. Die skoolhoof en kollegas speel 'n baie groot rol in onderwysers se beroepswelstand. Die ondersteuning van die gemeenskap is ook van kardinale belang.

Die gemeenskap, skoolhoofde en onderwysers is verantwoordelik vir die bewusmaking en skepping van 'n werk-en-leer-omgewing wat welstand bevorder (McCallum en Price, 2010).

In die volgende hoofstuk word die navorsingsontwerp en -metodologie en die motivering daarvan bespreek.





# HOOFSTUK DRIE

## DIE NAVORSINGSONTWERP EN -METODOLOGIE

### 3.1 INLEIDING

In die vorige hoofstuk is welstand en meer spesifiek beroepswelstand bespreek. Verskeie faktore wat 'n invloed op beroepswelstand het, is ook bespreek. Daar word nou verder gepoog om die onderwysers se persepsies aangaande bogenoemde onderwerp te eksploreer.

Die doel van hierdie hoofstuk is om die navorsingsontwerp en -metodologie van hierdie studie uiteen te sit en te omskryf. Die doel van hierdie navorsing is om die persepsies van laerskoolonderwysers in Johannesburg-Noord aangaande hulle beroepswelstand te verken en te beskryf. Gevolglik is daar op die persepsies van die laerskoolonderwysers aangaande hulle beroepswelstand gefokus.

### 3.2 DIE DOEL VAN DIE STUDIE

Hierdie studie het drie doelwitte. Die eerste doelwit is om die onderwysers se persepsies aangaande hulle persoonlike beroepswelstand te verken. Die tweede doelwit is om die onderwysers se persepsies van welstand in 'n opvoedkundige konteks te konseptualiseer. Die laaste doelwit is om riglyne te formuleer om die onderwysers se beroepswelstand te ondersteun.

### 3.3 NAVORSINGSRAAMWERK

#### 3.3.1 'n Konstruktivistiese epistemologie

Volgens Slife en Williams (1995) soos gesien in Creswell (2014) is dit noodsaaklik om die filosofiese wêreldbeskouing te identifiseer wat in navorsing versteek is. Die filosofiese wêreldbeskouing wat in hierdie studie relevant is, is konstruktivisme. Volgens

Creswell (2007) beteken dit dat die navorser die deelnemers se siening van die situasie wil vasvang en dan 'n patroon van betekenis ontwikkel.

Soos vroeër genoem, word daar op die onderwysers se persepsies aangaande die onderwerp gefokus. Gevolglik is die doel van die navorsing om soveel moontlik op die deelnemers se siening aangaande die onderwerp te fokus (Creswell, 2014). Ten einde die deelnemers se persepsie te verkry, is die onderhoudsvrae oop (Creswell, 2014). Die deelnemers het dus die vryheid om hulle mening en persepsies bekend te maak.

### **3.3.2 Die kwalitatiewe navorsingsmetode**

Die navorsingsbenadering wat in hierdie studie gevolg is, is die kwalitatiewe navorsingsbenadering. Volgens Creswell (2014) is kwalitatiewe navorsing 'n benadering wat die betekenis wat individue of groepe aan sosiale of menslike probleme toeskryf, probeer eksploreer en verstaan. Lapan, Quartaroli en Riemer (2012) voer aan dat kwalitatiewe navorsing tyd- en konteksgebonde is. Bogenoemde sluit aan by Henning et al. (2004) se mening dat die menslike verstand die instrument vir hierdie navorsingsmetode is. Die kwalitatiewe navorsingsbenadering is dus relevant tot hierdie studie, omdat die onderwysers se persepsies (die instrument) aangaande beroepswelstand ten toon gestel word.

Henning et al. (2004) voer aan dat die veranderlike of dit wat nagevors word nie gewoonlik beheer word nie, juis omdat die vryheid en natuurlike ontwikkeling van die representasie of konsep vasgevang moet word. Die navorser poog om deur middel van die data wat verkry is deur semi-gestruktureerde onderhoude, wat oop vrae insluit, en literatuur die verskynsel te verstaan en te omskryf.

#### **3.3.2.1 Kenmerke van die kwalitatiewe navorsingsmetode**

Volgens Tolich en Davidson (2003) soos gesien in Braun en Clarke (2013) is die kenmerke van die kwalitatiewe navorsingsmetode soos volg:

Kwalitatiewe navorsing is 'n navorsingsmetode wat met woorde en taal geassosieer word. Hierdie navorsingsmetode is daarop uit om beperkte menings te interpreteer en te verstaan. Die data wat versamel word, is konteksgebonde en dra dikwels by tot 'n meer algemene beskouing. Die versamelde data is baie gedetailleerd en ryk, tog is dit beperk ten opsigte van getalle. Die kwalitatiewe navorsingsmetode is geneig om patrone in die data te soek, maar is tog ingestel op verskille en afwykings. Persoonlike betrokkenheid en partydigheid is in hierdie metode baie belangrik. Hierdie navorsingsmetode is baie interpreterend; dus is die metodes nie voorskriftelik en bepalend nie.

### **3.3.2.2 Die voor- en nadele van die kwalitatiewe navorsingsmetode**

Volgens Flick (2011) is daar sowel voor- as nadele aan die kwalitatiewe navorsingsmetode verbonde. Die voordele van die kwalitatiewe navorsingsmetode is dat 'n gedetailleerde en presiese analise van 'n paar gevalle opgelewer word, waar die deelnemers vryheid het om te bepaal wat vir hulle relevant is, en dat dit dan in die relevante konteks voorgestel word (Flick, 2011). Die nadele is egter dat hierdie presiese analise baie tydsaam is, en dat die bevindings baie beperk is en nie veralgemeen kan word nie (Flick 2011).

### **3.3.2.3 Die rol van die navorser**

Volgens Arries (2013) is navorsers die primêre data-insamelingsinstrumente in 'n kwalitatiewe studie en kan hulle omstandighede gebruik om die nodige data in te samel ten einde die navorsingsvraag te beantwoord. Maree (2007) voer aan dat die navorser met die deelnemers moet saamwerk en in 'n mate 'n vennootskap vorm ten einde die fenomeen te verstaan. Dit is egter moontlik dat die navorsers se agtergrond en persoonlike persepsies hulle tydens die onderhoude kan beïnvloed, wat 'n neutrale posisie elimineer (Anderson & Arsenault, 1998; McMillan & Schumacher, 2001). Dit is egter belangrik dat die navorsers 'n neutrale posisie beklee ten einde die geloofwaardigheid van die studie te vestig (Golofshani, 2003, soos gesien in Minne, 2015).

Die kwalitatiewe navorser se rol sluit die volgende in: ontwerp, die voer van onderhoude, transkribering van onderhoude, tematiese ontleding, verifiëring en verslagdoening (Fink, 2000, soos gesien in Minne, 2015).

In hierdie studie poog die navorser om bogenoemde rol te beklee en 'n neutrale posisie in te neem ten einde die deelnemers se perspektief ten opsigte van die fenomeen te ondersoek.

### **3.4 NAVORSINGSONTWERP**

#### **3.4.1 Fenomenologiese ontwerp**

'n Fenomenologiese studie-ontwerp is in hierdie studie gebruik omdat die deelnemers se ervarings met betrekking tot hulle beroepswelstand deur die navorser omskryf word (Giorgi, 2009, Moustakas, 1994, soos gesien in Creswell, 2014). Giorgi en Moustakas, soos gesien in Creswell, voer verder aan dat die navorser se beskrywings dus 'n opsomming is van verskeie deelnemers wat dieselfde verskynsel beskryf het.

Die fenomenologiese navorser is van mening dat die deelnemers hulle ervarings beter kan oordra in hulle eie woorde (Henning et al., 2004). Gevolglik poog die navorsers om die deelnemers vryheid te gee tydens die data-insamelingsproses (Henning et al., 2004).

### **3.5 DIE KONTEKS VAN DIE NAVORSING EN STEEKPROEFNEMING**

Hierdie studie fokus op die persepsies van laerskoolonderwysers aangaande hulle beroepswelstand by 'n betrokke skool. Die navorsingsdeelnemers is dus tot een skool in Johannesburg-Noord beperk. Die skool wat geselekteer is, is 'n openbare laerskool in Johannesburg-Noord. Die betrokke skool beskik oor een hoof, twee adjunkhoofde, drie senior departementshoofde, twee junior departementshoofde, 43 onderwysers, elf assistente, agt administratiewe personeellede, tien algemene assistente en 1 469

leerders. Die sosio-ekonomiese agtergrond van sowel die leerders as onderwysers is wyd uiteenlopend. Die betrokke skool se personeel en leerders is baie divers in terme van ras, geslag, ouderdom, kulturele agtergrond, godsdiens, ensovoorts. Gevolglik het die navorser dit goed gedink om die studie by die betrokke skool te doen ten einde die studie se diversiteit te vergroot.

Die deelnemers is deur middel van doelmatigheid-steekproefneming bepaal. Doelmatigheid-steekproefneming is volgens Henning et al. (2004) steekproefneming wat die geskikste deelnemers vir die betrokke studie identifiseer en betrek. Gevolglik is vier posvlak-een-onderwysers by 'n laerskool in Johannesburg-Noord vir individuele onderhoude geselekteer. Nog vier posvlak-een-laerskoolonderwysers, wat nie aan die individuele onderhoude deelneem nie, is geselekteer om onderskeidelik aan twee fokusgroep-onderhoude deel te neem.

### **3.6 DATA-INSAMELING**

Volgens Henning et al. (2004) is onderhoude een van die drie vernaamste data-insamelingstrategieë in 'n kwalitatiewe studie.

Sowel individuele as fokusgroep-onderhoude is in hierdie studie gebruik en word vervolgens bespreek.

Sowel die individuele as fokusgroep-onderhoude is semi-gestruktureerd. Semi-gestruktureerde onderhoude word gebruik wanneer die persepsies van die deelnemers verlang word (Lapan et al., 2012). Lapan et al. (2012) voer verder aan dat semi-gestruktureerde onderhoude die ooreenkomste en verskille aangaande die deelnemers se persepsies van die fenomeen identifiseer.

Gevolglik het die navorser dit goed gedink om van hierdie strategieë gebruik te maak, omdat dit moontlik sal help om die navorsingsvraag, wat op die deelnemers se persepsies fokus, te beantwoord.

### 3.6.1 Individuele onderhoude

Mense leer deur middel van gesprekvoering en deur ander se ervarings, gevoelens en die wêreld waarin hulle leef te ken (Kvale, 2007). Kvale (2007) voer aan dat 'n navorser tydens 'n onderhoud 'n gesprek met die deelnemer(s) voer en hulle oor hulle lewe, wêreld, vrese en drome uitvra en na hulle opinie in hulle eie woorde luister. 'n Onderhoud is dus 'n manier om meer van die deelnemers te leer en hulle opinie in hulle eie woorde te hoor. Die navorser poog in hierdie studie om die persepsies van laerskoolonderwysers te verken; dus word daar van onderhoude gebruik gemaak om die persepsies te verken.

Volgens Babbie (2007) is gestruktureerde onderhoude nie geskik vir kwalitatiewe navorsing nie. Gevolglik is semi-gestruktureerde onderhoude in hierdie studie gebruik. Die navorser het uitgewerkte vrae vir die onderhoud gehad, maar kon ook addisionele vrae vra soos wat deur die onderhoud verlang word.

Die onderhoudsvrae is oop vrae; dus was dit moontlik om die deelnemers se insigte en persepsies te verken. Gevolglik laat die navorser genoeg ruimte vir die deelnemers om hulle persoonlike ervarings te deel.

Vier individuele onderhoude is met vier posvlak-een-onderwysers gevoer. Die gekose onderwysers is onderskeidelik op grond van hulle kwalifikasie, ervaring en bereidwilligheid geïdentifiseer. Dit is belangrik om te noem dat die navorser die deelnemers op 'n professionele vlak ken.

Die individuele onderhoude is opgeneem en op Microsoft Office getranskribeer.

### 3.6.2 Fokusgroepe

Fokusgroep-onderhoude word as 'n alternatiewe data-insamelingstrategie vir individuele onderhoude beskou (Flick, 2011). Soos vroeër genoem, word individuele sowel as fokusgroep-onderhoude gevoer.

Twee fokusgroep-onderhoude is gebruik ten einde 'n verskeidenheid standpunte oor die onderwerp te kry (Kvale, 2007). Deelnemers is dikwels meer uitgesproke in 'n fokusgroep as in 'n individuele onderhoud (Flick, 2011). Gevolglik word ryker data in 'n fokusgroep gekry as wat in 'n individuele onderhoud gekry sou word.

Soos vroeër genoem, ken die navorser die deelnemers op 'n persoonlik vlak. Die navorser het dus die fokusgroepe doelgerig gegroepeer. Die gekose deelnemers is spanwerkers en meer op hulle gemak met individue met wie hulle vertrou is. Gevolglik is hulle saam gegroepeer

Die fokusgroep-onderhoude is opgeneem en op Microsoft Office getranskribeer.

### 3.6.3 Biografiese inligting van deelnemers

**Tabel 3.1 Biografiese inligting van die deelnemers met wie individuele onderhoude gevoer is**

| Deelnemer | Ouderdom | Geslag  | Kwalifikasie    | Jare ondervinding | Aantal jare by die betrokke skool |
|-----------|----------|---------|-----------------|-------------------|-----------------------------------|
| D1        | 30-39    | Vroulik | PGCE            | 6-10              | 4                                 |
| D2        | 50-59    | Vroulik | Onderwysdiploma | Meer as 20        | 7                                 |
| D3        | 50-59    | Vroulik | Onderwysdiploma | Meer as 20        | 6                                 |
| D4        | 20-29    | Vroulik | BEd             | 1-5               | 1                                 |

**Tabel 3.2 Biografiese inligting van die deelnemers wat aan die fokusgroep-  
onderhoude deelgeneem het**

| Deelnemer | Ouderdom | Geslag  | Kwalifikasie | Jare ondervinding | Aantal jare by die betrokke skool |
|-----------|----------|---------|--------------|-------------------|-----------------------------------|
| G1        | 20-29    | Vroulik | Honneurs     | 1-5               | 1                                 |
| G1        | 40-49    | Vroulik | PGCE         | 1-5               | 3                                 |
| G2        | 20-29    | Manlik  | Honneurs     | 1-5               | 5                                 |
| G2        | 20-29    | Vroulik | Honneurs     | 1-5               | 1                                 |

### **3.7 ETIESE OORWEGINGS**

Volgens Creswell (2007) behoort daar vertroue en respek onder die deelnemers en navorser te wees. Daar is dus sekere etiese standaarde waaraan die studie moet voldoen. Die navorser poog deurentyd om aan al die etiese oorwegings te voldoen.

Daar is vier belangrike komponente wat Mouton (2005) geïdentifiseer het ten einde aan die etiese standaarde te voldoen. Die komponente is soos volg: toestemming, vertroulikheid, vrywillige deelname en die reg om nie benadeel en/of geskaad te word nie.

#### **3.7.1 Ingeligte toestemming**

Alvorens die navorsing kan geskied, is dit belangrik om skriftelike toestemming van al die belanghebbendes te kry. Volgens Minne (2015) beteken ingeligte toestemming dat die deelnemers ingelig moet word oor wat die doel van die navorsing en hulle as deelnemers is. Minne (2015) voer verder aan dat elke aspek van die navorsing wat moontlik die deelnemers raak, aan hulle verduidelik moet word.

Elke deelnemer moes dus 'n toestemmingsvorm voltooi. Hierdie toestemmingsvorm bevat sowel die deelnemer as navorser se besonderhede. Die doel van die studie en datum is ook op die vorm aangedui. Die navorser het die toestemmingsvorm aan die



deelnemers oorhandig en verduidelik hoe om dit te voltooi. Die navorser het aan die deelnemers die geleentheid gegee om vrae te vra ten einde verwarring te voorkom.

### **3.7.2 Privaatheid, vertroulikheid en anonimiteit**

Die navorser het Coetzee (2003) se riglyne gebruik ten einde die privaatheid, vertroulikheid en anonimiteit van die deelnemers te verseker. Volgens Coetzee (2003) moet die versamelde data vertroulik gehou word. Indien daar toegang tot die versamelde data is, moet dit beperk word, daar moet nie inbreuk op die deelnemers se persoonlike lewe gemaak word nie en fiktiewe name – deelnemers en instansies – moet gebruik word.

Die navorser het dus die deelnemers alvorens die onderhoud begin het, ingelig dat die individuele onderhoude en fokusgroep-onderhoude vertroulik is en dat die deelnemers en betrokke skool se name nie genoem sal word nie. Die navorsers het self die data getranskribeer en die getranskribeerde teks is slegs met die studieleier gedeel. Die deelnemers het ook die opsie gehad om die getranskribeerde data deur te gaan en te wysig indien dit van hulle verlang word.

### **3.7.3 Vrywilligheid**

Coetzee (2003) is van mening dat geen deelnemer gedruk of gemanipuleer mag word om aan 'n studie deel te neem nie. Alle deelnemers moet dus vrywillig en sonder manipulasie aan die studie deelneem.

Die deelnemers in hierdie studie is sowel mondelings as skriftelik (op die toestemmingsvorm) bewus gemaak dat hulle te enige tyd aan die studie kan onttrek. Die navorser het geen deelnemer gedruk of gemanipuleer om deel te neem nie.

### **3.7.4 Beskerming**

Die navorser het die navorsingsvoorstel en etiese vorm aan die fakulteit gestuur. Die fakulteit het dit deeglik bestudeer en aanvaar. 'n Etiese klaring is deur die Fakulteit van Opvoedkunde se navorsingsetiekkomitee verkry. Gevolglik blyk dit dat die deelnemers nie benadeel of geskaad gaan word nie. Deelnemers is van 'n telefoonnommer en e-posadres voorsien indien hulle onetiese navorsing wil aanmeld.

### **3.8 DATA-ANALISE**

Volgens Kvale (2007) is die analisering van data in 'n mate transformering. Dieselfde skrywer verduidelik die stelling deur aan te voer dat 'n navorser met 'n groot volume data begin en dit deur verskeie prosesse tot 'n verstaanbare, insiggewende, betroubare en oorspronklike analise transformeer.

Alvorens die data geanaliseer is, is die opgeneemde onderhoude eers getranskribeer. Die data wat deur die navorser ingesamel is, is deur middel van 'n tematiese analise ontleed. 'n Tematiese analise is volgens Braun en Clarke (2006) die identifisering, analisering en aanmelding van patrone en temas wat in die data voorkom. Braun en Clarke (2006) voer verder aan dat die tematiese analise 'n ryk detaillering van die data oplewer. Die temas wat geïdentifiseer is, word in hoofstuk vier genoem en bespreek.

### **3.9 GEHALTE-KRITERIA**

Volgens Denzin en Lincoln (1998), soos gesien in Arries (2013), is 'n studie geloofwaardig wanneer die deelnemers se ervarings, beskrywings en interpretasie vanuit hulle omgewing akkuraat gerapporteer word. Collingridge en Gantt (2008) is van mening dat navorsing geldig is wanneer dít wat die navorsing veronderstel was om te bepaal, vasgestel word.

### 3.9.1 Geldigheid en betroubaarheid

'n Studie is betroubaar wanneer die resultate ooreenstem met ander soortgelyke studies, navorsers en omstandighede (Kvale, 2007). Kvale (2007) voer verder aan dat 'n studie geldig is wanneer die navorsing akkuraat is en die werklike gebeure vasvang. Volgens Morse et al. (2002) rus die onus op die kwalitatiewe navorsers om die betroubaarheid van die studie te verseker. Die navorsers het gepoog om die studie betroubaar te maak deur sekere strategieë in werking te stel. Dié strategieë sluit in:

- Die navorsers het deurentyd hulp en leiding van die studieleier ontvang.
- Die deelnemers is gevra om die getranskribeerde data deur te lees en wysigings aan te bring soos wat verlang word.
- Die studieleier was betrokke by die identifisering van temas.
- Ten einde die betroubaarheid van die data te bewerkstellig, is sowel die deelnemers se stellings as die navorsers se interpretasie daarvan duidelik van mekaar onderskei (Flick, 2011).

### 3.10 SAMEVATTING

Die doel van hierdie hoofstuk is om die navorsingsontwerp en -metodologie van hierdie studie uiteen te sit en die keuses daarvan te motiveer. Hierdie studie is dus 'n kwalitatiewe studie met 'n konstruktivistiese wêreldbeskouing. Die data word deur middel van semi-gestruktureerde individuele en fokusgroep-onderhoude ingesamel, wat deur middel van tematiese analise ontleed word. Hoofstuk drie het die etiese oorwegings en die geldigheid en betroubaarheid van die studie omskryf. Die volgende hoofstuk gaan op die analisering van die ingesamelde data fokus ten einde die deelnemers se persepsies aangaande hulle beroepswelstand te verken.

# **HOOFSTUK VIER**

## **DIE INTERPRETASIE VAN DIE DATA**

### **4.1 INLEIDING**

In die vorige hoofstuk is die navorsingsontwerp en -metodologie bespreek. Daar is genoem dat die data deur middel van individuele en fokusgroep-onderhoude ingesamel is. Daarna is die onderhoude getranskribeer. Die getranskribeerde data is geanaliseer en vyf temas is geïdentifiseer. Die vyf temas word in die onderstaande hoofstuk bespreek ten einde die navorsingsvraag te beantwoord.

### **4.2 INTERPRETASIE VAN DIE DATA**

#### **4.2.1 Interpretasie van die biografiese data**

Die biografiese data van sowel die individuele as fokusgroep-onderhoude is in tabel 3.1 en 3.2 uitgebeeld.

##### **4.2.1.1 Deelnemers aan die individuele onderhoude**

Die deelnemers aan die individuele onderhoude was almal vroulik. Twee van die deelnemers het 'n onderwysdiploma, terwyl die derde deelnemer haar PGCE kwalifikasie het. Die vierde deelnemer het 'n graad in onderwys.

Daar was beduidende ouderdomsverskille tussen die deelnemers. Die ouderdomme het tussen 20 en 59 jaar oud gewissel.

Twee van die deelnemers het in die afgelope vier jaar die beroep betree, terwyl die ander twee deelnemers al geruime tyd skoolhou. Al die deelnemers is egter nie lank by dié skool betrokke nie.

#### **4.2.1.2 Deelnemers aan die fokusgroep-onderhoude**

Drie van die deelnemers is vroulik, terwyl daar een manlike deelnemer is.

Drie van die deelnemers beskik elk oor 'n honneursgraad in opvoedkunde. Die vierde deelnemer het haar PGCE kwalifikasie.

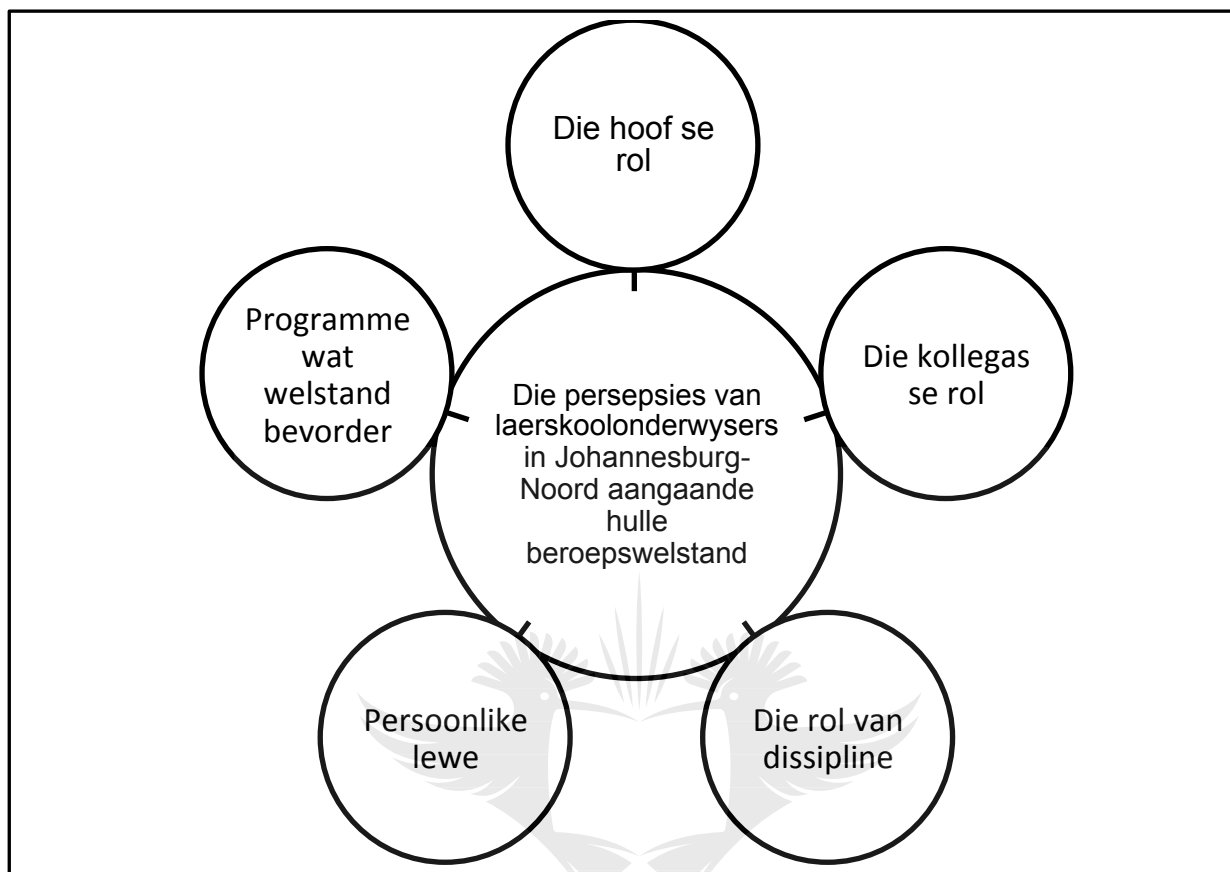
Die ouderdomme van drie van die deelnemers is dieselfde. Een van die deelnemers is egter twee keer so oud soos hulle.

Al vier die deelnemers het onlangs die beroep betree en is dus nie lank by die betrokke skool nie.

#### **4.2.2 Interpretasie van die getranskribeerde data**

Ten einde by te dra tot die anonimiteit van die studie is die volgende kodes gebruik om die deelnemers van mekaar te onderskei. Die deelnemers met wie individuele onderhoude gevoer is, is D1-D4 gemerk. Die deelnemers wat aan die fokusgroepe deelgeneem het, is G1 en G2 gemerk.

Die temas wat in die individuele onderhoude na vore gekom het, het hulself in die fokusgroep-onderhoude herhaal. Gevolglik is daar slegs een skematiese voorstelling van die temas. Die temas wat vanuit die getranskribeerde onderhoude duidelik geword het, is soos volg:



**Figuur 4.1 'n Tematiese voorstelling van die temas wat geïdentifiseer is**

#### **4.2.2.1 Die deelnemers se begrip van die term beroepswelstand**

Alvorens die bespreking begin, is dit belangrik om eers die deelnemers se begrip en persepsies van beroepswelstand te verken. Dit is belangrik om te noem dat dit nie 'n tema is nie, maar bloot die deelnemers se begrip van die term uitlig.

Die deelnemers is van mening dat beroepswelstand sinoniem met geluk is. G2 voer aan: "... jou emosies teenoor jou werk, of jy gelukkig is by jou werk ...". Die deelnemers en veral G2 se mening word in 2.2.1 gestaaf, wat aandui dat beroepswelstand beteken om van jou werk te hou.

Vanuit D1 en D2 se respons blyk dit dat hulle beroepswelstand afhang van hoe die werkgewer na die werknemer omsien. G2 sluit hierby aan en is van die opinie dat die onderwyser se tevredenheid teenoor die hoof 'n deel van 'n onderwyser se beroepswelstand uitmaak. Die literatuur sluit hierby aan soos in 2.4.2.4 gesien word.

#### **4.2.2.2 Die rol van die hoof**

Al die deelnemers is van mening dat die hoof 'n groot rol in hulle beroepswelstand speel. G1 is van mening dat die hoof "... extremely powerful ..." is en D3 sluit daarby aan en is van mening dat die hoof die hoogste gesag in die skool is. Die literatuur staaf hierdie stelling soos in 2.4.2.4 gesien word.

G2 voer aan dat die hoof se invloed op die personeel se welstand so groot is dat hy of sy die personeel se gevoelens teenoor hulle werk beïnvloed. D1 maak die stelling dat die personeel negatief sal wees as die hoof, wat die dryfkrag agter die personeel is, nie agter die personeel staan nie. G2 sluit hierby aan en is van mening dat die personeel as belangrik geag moet word. Hierdie respons sluit by 2.3 aan, wat aandui dat onderwysers se welstand 'n prioriteit behoort te wees.

Soos vroeër genoem, is die deelnemers van mening dat die hoof 'n invloed op hulle beroepswelstand het en dat hy of sy wel 'n rol en verantwoordelikheid teenoor hulle beroepswelstand het. Hierdie opinie word in 2.4.2.4 gestaaf.

Die deelnemers het egter aangedui dat die hoof en SMT byna min tot geen stappe doen om die personeel se beroepswelstand te verbeter nie en dat daar wel 'n behoefte daaraan is (D3). Die fokusgroepe het aangedui dat 'n oopdeurbeleid in hierdie verband noodsaaklik is.

#### **4.2.2.3 Die kollegas se rol**

Die deelnemers is van mening dat hulle kollegas 'n groot invloed op hulle beroepswelstand het. 'n Onderwyser spandeer baie tyd saam met hulle kollegas en is gevolglik op dieselfde vlak as hulle (G2). Dit is dus maklik om met jou kollegas oor sekere situasies te praat (D4). Gevolglik is dit die kollegas wat 'n onderwyser aanmoedig en motiveer (D1). Hierdie response sluit by 2.4.2.3 aan, wat aandui dat kollegas 'n positiewe bydrae tot mekaar se welstand lewer.

Volgens die deelnemers probeer kollegas mekaar opbeur (D4). Kollegas probeer mekaar opbeur deur klein tekens van waardering (soos sjokolade en boodskappe) vir mekaar te stuur en persoonlike gebeure (soos troues en verjaardae) saam te vier (D4 en G1).

#### **4.2.2.4 Die rol van dissipline**

Volgens die deelnemers het dissipline 'n groot invloed op hulle beroepswelstand. Die deelnemers is egter van mening dat die tekort aan dissipline hulle negatief maak. D2 voer aan dat die kinders moeilik is en dat sekere insidente hulle negatief beïnvloed. D3 sluit daarby aan en is van mening dat “dissiplineprobleme” hulle baie negatief maak. Volgens D4 laat moeilike leerders hulle aan hulle beroepskeuse twyfel. Die probleme wat met dissipline gepaard gaan, laat dikwels die onderwysers magteloos voel en skep 'n gevoel van “... jou hande is afgekap” (D3).

Die deelnemers ondervind probleme met betrekking tot dissipline, omdat daar nie veel is wat hulle kan doen om leerders te straf nie. D2 is van mening dat hulle nie genoegsame ondersteuning by die SMT kry nie. D3 voer aan dat die Departement van Onderwys nie met die skool en onderwysers saamwerk wat dissipline betref nie. D3 beklemtoon die erns van die saak deur die volgende uitlating te maak: “... as kinders mekaar half aanrand in 'n skool en jou hande is totaal afgekap, jy kan nie 'n ander leerling beskerm nie, voordat 'n kind dood is, dan, dan sal daar ingetree word ...”



D4 voer aan dat onderwysers nie meer die reg het om leerders te dissipliner nie en noem ook dat die wegneem van lyfstraf die toepassing van dissipline bemoeilik.

Vanuit die literatuur, soos gesien in 2.4.2.4, is dit die hoof se rol om onderwysers in alle skoolverwante aspekte te ondersteun. Vanuit die response blyk dit dat hierdie ondersteuning nie plaasvind nie.

#### **4.2.2.5 Persoonlike lewe**

Die deelnemers het 'n paar persoonlike faktore genoem wat hulle voel 'n invloed op hulle beroepswelstand het. G1 het die volgende mening gehad: *“Even your personal life, what happens at home, will also affect how you, uhm, hoe jy in die klas gaan wees ...”* Die literatuur stem met die deelnemers saam dat hulle persoonlike lewe hulle beroepswelstand beïnvloed soos in 2.4.1 gesien word.

D1 en D2 is van mening dat hulle kinders hulle beroepswelstand beïnvloed. D1 voer aan dat hulle bang is om die hoof te bel wanneer hulle kind siek is en dat hulle liever sal jok en sê dat hulle die een is wat siek is om 'n dag verlof te kry. “Partykeer jok ek as my kind siek is.” D2 voer aan dat hulle beroepswelstand negatief beïnvloed word wanneer daar iets fout is met hulle kinders.

D4, G1 en G2 is van mening dat hulle fisiese gesondheid hulle beroepswelstand beïnvloed. D4 het die volgende gesê: “Soms kan jy siek wees, of nie lekker voel nie, en dit kan moeilik wees om by die skool te wees.” G2 sluit daarby aan deur die volgende uitlating te maak: “... siek word is 'n menslike ding, maar net om by die huis te bly die dag as jy, selfs as jy afgeboek is, voel jy so skuldig ...” Die deelnemers is dus van mening dat hulle fisiese gesondheid 'n invloed op hulle beroepswelstand het. Paragraaf 2.4.1.2 staaf hierdie stelling deur aan te dui dat 'n onderwyser se fisiese gesondheid 'n invloed op hulle beroepswelstand gaan hê.

G1 en G2 voel egter dat hulle liever by die skool sal wees wanneer hulle siek is voordat hulle 'n dag by die huis sal bly. “Ek sal eerder met brongitis hiernatoe kom as wat ek by die huis bly,” sê G1. Die deelnemers gaan dus skool toe al is hulle fisiese welstand nie gewens nie.

#### **4.2.2.6 Programme wat welstand bevorder**

D1, D3, D4, G1 en G2 is nie van enige beskikbare programme bewus wat hulp kan verleen in terme van hulle beroepswelstand nie. D2 het egter genoem dat hulle wel van 'n program weet wat deur die SAOU aangebied word en dat die Departement van Onderwys kaartjies met die nodige besonderhede aan die personeel uitgedeel het. Hoewel D2 van hierdie programme bewus is, weet hulle nie wat die naam daarvan is nie. Die program waarna D2 verwys het, is die Werknemergesondheid-en-welstandprogram, wat ook as Zinakekele bekend staan. In 2.4.2.6 word daar meer oor hierdie beskikbare program gesê.

Dit is belangrik om daarop te let dat nie een van die deelnemers bewus is van enige program(me) wat hulle beroepswelstand bevorder wat by die skool aangebied word nie. D4 is egter ten gunste van so 'n program: “... maar so iets sal baie goed wees ...” G1 het ook belangstelling getoon en is van mening dat dit hulle baie sal help. G1 beklemtoon die behoefte aan so 'n program deur die volgende stelling te maak: “... *I would go, I would run there.*”

Dit blyk dat die deelnemers nie van die beskikbare programme weet nie.

### **4.3 SAMEVATTING**

In hierdie hoofstuk is die steekproef, biografiese data van die deelnemers en die interpretasie van die data bespreek. Die getranskribeerde data wat tydens die individuele en fokusgroep-onderhoude ingesamel is, is in vyf temas gegroepeer. Hierdie vyf temas is kortliks bespreek en daar is deurgaans na die literatuurstudie in hoofstuk

twee verwys om die response te staaf. In die volgende hoofstuk word die bevindings, aanbevelings en beperkings van die studie bespreek.



# **HOOFSTUK VYF**

## **BEVINDINGS, AANBEVELINGS EN BEPERKINGS VAN DIE STUDIE**

### **5.1 INLEIDING**

In die vorige hoofstuk is die vyf temas wat in die getranskribeerde data geïdentifiseer is geanaliseer en geïnterpreteer. Die deelnemers se response is ook deurgaans met die literatuur verbind.

In hierdie hoofstuk word 'n oorsig van die navorsingsproses gegee. Die bevindings en aanbevelings gaan ook bespreek word. Daarna word die beperkings van die studie bespreek. Eindelik is die doel om die navorsingsvraag te beantwoord.

### **5.2 OORSIG VAN DIE NAVORSINGSPROSES**

In hoofstuk een is die agtergrondinligting van die studie bespreek. Daar is ook 'n oorsig gegee van die metodologie van die studie. Die navorsingsvrae en -doelwitte is duidelik uiteengesit, terwyl daar 'n kort omskrywing van die struktuur van die mini-verhandeling gegee is.

Die literatuurstudie is in hoofstuk twee bespreek. Die vyf elemente van welstand is kortliks bespreek en toe is die beroepswelstand van onderwysers bespreek. Daarna is die drie kategorieë wat 'n invloed op onderwysers se beroepswelstand het, deeglik omskryf en bespreek.

Die navorsingsontwerp en -metodologie is in hoofstuk drie gemotiveer en bespreek. Die biografiese inligting is in tabel 3.1 en 3.2 aangedui. Die gehaltekriteria is ook in hierdie studie deeglik uiteengesit.

In hoofstuk vier is die interpretasie van die data weergegee. 'n Skematiese voorstelling van die vyf temas kan in figuur 4.1 gesien word. Die bespreking van die vyf temas is met behulp van aanhalings deur die deelnemers en literatuur gedoen.

In hierdie hoofstuk, hoofstuk vyf, word die bevindings, gevolgtrekkings en aanbevelings bespreek. Sowel die bevindings vanuit die literatuur as die empiriese ondersoek word in hierdie hoofstuk weergegee. Een van die doelwitte van die studie is om riglyne te formuleer wat onderwysers se beroepswelstand ondersteun. Hierdie riglyne word kortliks bespreek. Daarna word die beperkings van die studie weergegee.

### **5.3 BEVINDINGS EN AANBEVELINGS**

#### **5.3.1 Bevindings vanuit die literatuur**

Die volgende bevindings is vanuit die literatuurstudie in hoofstuk twee gemaak:

Organisasies is besig om die belangrikheid van hulle werknemers se welstand te begryp en neem in 'n mate verantwoordelikheid vir hulle werknemers se vlak van welstand.

'n Individue se welstand kan in 'n paar elemente uiteengesit word. Navorsers stem egter nie saam oor die uiteensetting van die elemente nie. Gevolglik is daar vyf tot sewe verskillende elemente van welstand.

Die vyf elemente wat in hierdie studie gebruik word, is beroepswelstand, sosiale welstand, finansiële welstand, fisiese welstand en gemeenskapswelstand. Bogenoemde elemente oorvleuel met mekaar en is interafhanklik van mekaar. Beroepswelstand is egter die belangrikste element omdat al die ander elemente in hierdie element voorkom.

Die rol van 'n onderwyser het oor die jare baie verander en kompleks geword. Hierdie verandering het 'n invloed op onderwysers se welstand. Onderwysers se welstand het

'n invloed op die leerders se welstand. Onderwysers se welstand behoort 'n prioriteit vir die skool te wees. Skole is besig om programme in werking te stel wat die welstand van onderwysers bevorder.

Daar is drie kategorieë wat 'n invloed op 'n onderwyser se beroepswelstand het, naamlik die persoon, die omgewing en werkplek en die gemeenskap. Verskeie faktore val onder hierdie drie kategorieë en beïnvloed dus die onderwyser se beroepswelstand. Hier volg die drie kategorieë en die bevindings wat daaruit gemaak is.

### Die persoon

Onderwysers se persoonlike lewe, persoonlikheid en persoonlike agtergrond het 'n direkte invloed op hulle beroepswelstand. Skole moet dus die onderwysers ondersteun in hulle persoonlike lewe, gebeure en ervarings, indien dit nodig is, ten einde hulle beroepswelstand te handhaaf.

Onderwysers interpreteer situasies en gebeure verskillend. Gevolglik word hulle ook anders geaffekteer. Die fase waarin onderwysers is, het ook 'n invloed op hulle beroepswelstand. Jonger personeel is geneig om 'n beter vlak van beroepswelstand as die ouer onderwysers te hê.

Onderwysers se fisiese gesondheid het 'n invloed op hulle beroepswelstand. Indien onderwysers siek is, wil hulle nie verlov neem nie, al is dit nodig. Die onderwysers plaas dus onnodige druk op hulself omdat hulle nie verlov wil neem nie. Die afname in die onderwyser se fisiese gesondheid het negatiewe gevolge, waarvan stres een is.

Die onderwys is een van die mees gespanne beroepe en onderwysers word onder die topvyf mees gespanne groepe werknemers beskou. Stres takel die immuunsisteem af en beïnvloed die onderwyser se fisiese welstand. Aggressie en uitbranding is twee van die negatiewe gevolge van stres.

## Professie en werkplek

Die werkomgewing het 'n invloed op die onderwyser se beroepswelstand. Swak infrastruktuur en te veel leerders in 'n klas is in hoofstuk twee beklemtoon.

Die welstand van onderwysers is verwant aan hulle werktevredenheid. Werktevredenheid speel 'n groot rol in die psigiese en fisiese welstand van onderwysers. Onderwysers se vlak van werktevredenheid het 'n invloed op hulle werkprestasie. Gevolglik is die werktevredenheid van 'n onderwyser vir sowel die werkgever as werknemer belangrik.

Kollegas speel 'n sentrale rol in 'n onderwyser se beroepswelstand. Indien onderwysers 'n beste vriend of vriendin by die werk het, sal hulle 'n hoër vlak van welstand ervaar. Kollegas ondersteun mekaar en verleen hulp waar nodig. Kollegas kan ook 'n negatiewe uitwerking op 'n onderwyser se beroepswelstand hê.

Afknoery en boelie kom al hoe meer in skole voor en het 'n groot invloed op onderwysers se beroepswelstand. 'n Streng bestuurstyl moet nie met boelie misgis word nie. Al die persone betrokke in 'n skool kan deur iemand anders geboelie word, daar is geen uitsonderings nie.

Die skoolhoof het 'n direkte invloed op ander se beroepswelstand. Die hoof moet gunstige werkomstandighede vir die onderwysers skep. 'n Goeie skoolklimaat maak deel uit van gunstige werkomstandighede en dit is dus die hoof se rol om die skoolklimaat gunstig te maak. Die hoof se optrede en leierskapstyl beïnvloed die skoolklimaat.

Die skoolklimaat bestaan uit vier dimensies, naamlik ekologie, milieu, organisasie en kultuur. Die skoolhoof moet op al vier dimensies fokus ten einde 'n gesonde skoolklimaat te bewerkstellig.

Probleme by die werk word aan 'n gebrek aan motivering toegeskryf. Skoolhoofde moet van verskeie motiveringstrategieë bewus wees sodat hulle die personeel kan motiveer. Maslow se hiërargie van behoeftes is een van baie motiveringstrategieë.

Professionele ontwikkeling is ook 'n faktor wat 'n onderwyser se beroepswelstand beïnvloed. Professionele ontwikkeling is deurlopend en verhoog die onderwyser se bekwaamheid. Hoewel professionele ontwikkeling 'n onderwyser se moreel positief beïnvloed, is die terugvoering van onderwysers met betrekking tot professionele ontwikkeling baie negatief. Die kursusse wat aangebied word, is dikwels swak.

Soos vroeër genoem, raak organisasies bewus van hulle werknemers se welstand. Gevolglik is organisasies besig om programme in werking te stel wat die welstand van hulle onderwysers bevorder. Die GPR het 'n program naamlik Zinakekele ontwikkel. Onderwysers mag dus van hierdie program gebruik maak om hulle welstand te bevorder.

Die gemeenskap

Die ondersteuning van die gemeenskap help om onderwysers se stres te beperk en beïnvloed dus die onderwyser se welstand. Onderwysers se moreel is egter laag en die media kan grootliks daarvoor verantwoordelik gehou word. Die media skep 'n wanpersepsie van die onderwysprofessie en plaas dus onderwysers in 'n swak lig. Die onderwysers se selfbeeld word hierdeur afgebreek. Die media is egter nie die enigste faktor wat die onderwysprofessie leed aandoen nie. Die min belangstelling van onderwysers skaad ook die beroep.

### **5.3.2 Empiriese bevindings**

Hier volg die bevindings en gevolgtrekkings wat vanuit die empiriese studie gemaak is. Die volgende temas is uit die empiriese ondersoek geïdentifiseer:

- Die hoof se rol
- Die kollegas se rol



- Die rol van dissipline
- Persoonlike lewe
- Programme wat welstand bevorder.

Die empiriese bevindings word nou aan die hand van die geïdentifiseerde temas bespreek.

#### Die hoof se rol

Die navorsing het getoon dat die skoolhoof die hoogste gesag in die skool is en dat hy of sy die dryfkrag agter die personeel is. Vanuit die data blyk dit dat die personeel voel die skoolhoof moet die onderwysers as belangrik ag en dat hy of sy hulle gevoelens teenoor hulle werk beïnvloed. Die deelnemers het aangedui dat die hoof wel 'n invloed op hulle beroepswelstand het en dat hulle voel dit die hoof se verantwoordelikheid is om hulle beroepswelstand te bevorder. In die studie is bevind dat die hoof en lede van die SMT min tot geen stappe doen om die onderwysers se beroepswelstand te verbeter. Die respondente het egter aangedui dat daar 'n behoefte daaraan is.

Die gevolgtrekking kan gemaak word dat die skoolhoof 'n invloed op die personeel se beroepswelstand het. Dit lyk ook asof die skoolhoof oor die nodige gesag beskik om die onderwysers se beroepswelstand te verbeter.

#### Die kollegas se rol

Die respondente het aangedui dat hulle baie tyd saam met hulle kollegas deurbring. Die deelnemers was ook van mening dat hulle kollegas hulle deur tekens van waardering opbeur, bystaan en motiveer. Kollegas gebruik klein tekens van waardering om die ander kollegas op te beur, by te staan en te motiveer. Vanuit die navorsing blyk dit dat die personeel van mening is dat hulle kollegas 'n groot rol in hulle motivering en emosies by die werk speel. Die gevolgtrekking kan dus gemaak word dat die onderwysers se kollegas hulle beroepswelstand positief beïnvloed.

### Die rol van dissipline

In die studie is bevind dat daar 'n tekort aan dissipline by die deelnemende skool is. Hierdie tekort aan dissipline beïnvloed die onderwysers en laat hulle negatief voel. Die tekort aan dissipline laat hulle soms aan die onderwysprofessie twyfel. Die deelnemers voel dat hulle geen mag het om die leerders te dissiplineer nie en dat daar nie genoegsame ondersteuning van die hoof, SMT en Departement van Onderwys is nie. Die respondente voer aan dat daar geen dissiplinêre maatreëls is wat hulle kan volg om dissipline te handhaaf nie.

Die gevolgtrekking kan gemaak word dat swak dissipline 'n negatiewe invloed op onderwysers se beroepswelstand het.

### Persoonlike lewe

Die respondente het aangedui dat sekere faktore in hulle persoonlike lewe 'n invloed op hulle beroepswelstand het. Die onderwysers is van mening dat hulle kinders en hulle eie gesondheid deel uitmaak van hierdie faktore. Indien onderwysers siek is, sal hulle liever skool toe gaan as om 'n dag verlof te vat. Die respondente het aangedui dat skuldgevoel hulle liever skool toe laat gaan. Daarenteen het die respondente aangedui dat hulle soms jok om verlof te neem, omdat die hoof nie altyd verstaan wat in hulle persoonlike lewe aangaan nie.

Die gevolgtrekking kan dus gemaak word dat die onderwysers se persoonlike lewe, maar veral hulle kinders en fisiese gesondheid, hulle beroepswelstand negatief beïnvloed.

### Programme om welstand te bevorder

Die onderwysers was nie van enige programme bewus wat hulle welstand kan bevorder nie. Slegs een respondent het daarvan geweet, maar kon nie die naam van die program onthou nie. Die respondente het aangedui dat hulle graag aan so 'n program wil deelneem en dat sulke programme noodsaaklik is.

Die gevolgtrekking kan dus gemaak word dat die onderwysers die behoefte aan 'n program het wat hulle welstand bevorder, maar nie van enige bewus is nie. Die programme wat dus beskikbaar is, is nie goed bemark nie. Bewusmaking van hierdie programme is noodsaaklik.

### **5.3.3 Riglyne vir die ondersteuning van onderwysers se beroepswelstand**

Soos in die doelwitte van die studie aangedui is, het die navorser gepoog om riglyne op te stel wat die onderwysers se beroepswelstand kan ondersteun. Gevolglik het die navorser die bevindings vanuit die literatuur en empiriese studie gebruik om riglyne saam te stel wat die onderwysers se beroepswelstand kan ondersteun.

Die skoolhoof beskik oor die meeste gesag in die skool en is in beheer van al die aspekte van die skool. Die skoolhoof het dus die mag en vermoë om sekere aspekte te beheer en sodanig te bestuur dat almal wat by die skool betrokke is, daarby baat vind. Hier volg praktiese riglyne wat die skoolhoof kan volg om die onderwysers se beroepswelstand te ondersteun.

- Die skoolhoof moet die onderwysers se gevoelens in ag neem en dit as belangrik beskou.
- Dit is belangrik dat die skoolhoof bewus sal wees van wat in die personeel se persoonlike lewe aangaan en hulp sal verleen waar dit verlang word of gelukwense uitdeel waar dit nodig is.
- Die hoof moet 'n veilige en betroubare omgewing skep wat die personeel aanmoedig om probleme van enige aard te bespreek. Die skoolhoof het baie verantwoordelikhede en kan soms weens tyd nie vir al die personeel beskikbaar wees nie. Gevolglik sal dit voordelig en nodig wees om 'n komitee te stig wat in hierdie verband kan uithelp indien nodig.
- Klein tekens van waardering kan deur die hoof uitgedeel word om waardering en/of ondersteuning te beklemtoon.
- Erkenning moet sowel privaat as in die openbaar gegee word.

- Die skoolhoof moet die onderwysers bystaan en ondersteun met die handhawing van dissipline.
- Die skoolhoof moet die onderwysers van programme inlig wat hulle welstand kan bevorder en seker maak dat almal daarvan bewus is. Die skoolhoof kan ook die inisiatief neem om self slypskole aan te bied wat die onderwysers se welstand kan ondersteun.
- Dit is belangrik om daarop te let dat elke skool en die onderwysers uniek is. Gevolglik moet hoofde hulle personeel goed ken en vasstel watter faktore 'n invloed op hulle beroepswelstand het.

#### **5.4 BEPERKINGS VAN DIE STUDIE**

Die volgende beperkings hou met hierdie studie verband:

Die navorser is baie onervare. Hierdie studie was die navorser se eerste individuele studie. Gevolglik het die navorser nie genoegsame kennis en ervaring nie. Die onderhoudsvrae was baie beperk en 'n meer ervare navorser sou die vrae beter geformuleer het.

Die steekproef van die studie was baie beperk. Data is slegs van een skool ingesamel. Die studie sou meer omvattend gewees het as die data van meer as een skool in Johannesburg-Noord ingesamel is.

Die studie het op die onderwysers se persepsies aangaande beroepswelstand gefokus. Gevolglik het die navorser slegs posvlak-een-onderwysers genader om aan die studie deel te neem. Die studie sou egter meer omvattend en insiggewend gewees het as die lede van die SMT ook betrokke was. Daar sou dus meer as een perspektief oor die onderwerp verkry kon word.

Hoofsaaklik vroulike deelnemers het aan die studie deelgeneem. Dit sou interessant gewees het om die persepsies aangaande beroepswelstand vanuit 'n manlike perspektief te bestudeer.

Die navorser was self by die deelnemende skool betrokke. Gevolglik kon die moontlikheid ontstaan dat die navorser haar eie perspektief tydens die interpretasie van die data verkeerdelik versmelt het.

## **5.5 VOORSTELLE VIR VERDERE NAVORSING**

Dié voorstelle word aan die hand van die studie se beperkings gemaak.

Dit word aanbeveel dat die studie meer omvattend en dieper gemaak word. Gevolglik word die volgende aanbevelings gemaak:

- Die populasie van die studie moet groter wees. Die populasie hoef nie noodwendig vanuit een skool geselekteer te word nie, maar vanuit 'n paar skole in Johannesburg-Noord. Dit sal die studie se bevindings nie so beperk nie.
- Sowel manlike as vroulike deelnemers moet aangemoedig word om aan die studie deel te neem. Dit sal interessant wees om te sien of daar beduidende verskille en/of ooreenkomste tussen die twee geslagte sal wees.
- Die steekproef moet nie net posvlak-een-onderwysers insluit nie. Dit sal interessant wees om ander onderwysers, die lede van die SMT en die skoolhoofde se opinies aangaande die beroepswelstand van onderwysers te verken.
- Dit word ook aanbeveel dat die faktore wat 'n invloed op onderwysers se beroepswelstand in staatskole het, vergelyk word met die faktore wat 'n invloed op die beroepswelstand van onderwysers in privaatkole het.

## 5.6 SAMEVATTING

Hierdie hoofstuk het sowel die bevindings vanuit die literatuur as die empiriese bevindings bespreek. Die navorser het in hierdie hoofstuk gepoog om die doelwitte van die navorsingsvraag te bereik en het spesifieke riglyne geïdentifiseer wat onderwysers se beroepswelstand kan bevorder. Die beperkings en aanbevelings van die studie is ook in hierdie hoofstuk aangebring.

Graag laat ek u met die volgende woorde deur Richard Branson:

*“Clients do not come first. Employees come first. If you take care of your employees, they will take care of the clients.”*



## BIBLIOGRAFIE

Aelterman, A., Engels, N., Van Petegem, K. & Verhaeghe, J. P. (2007). The well-being of teachers in Flanders: The importance of a supportive school culture. *Educational Studies*. (3) 33, p. 285-298.

Anderson, G. & Arsenault, N. (1998). *Fundamentals in Educational Research*. 2<sup>nd</sup> Ed. London: Routledge Falmer.

Angelle, P. S. (2006). Instructional leadership and monitoring: Increasing teacher intent to stay through socialization. *National Association of Secondary Principals*. 90. p. 318-334.

Arries, P. C. (2013). *Opvoeders se persepsie oor billikheid in die werkplek*. Potchefstroom: Noordwes-Universiteit. (Verhandeling – Magister Educationis).

Aytac, M. & Aytac, S. (2012). *Job Satisfaction and Loneliness: A Study From Turkey*. IISES.

Babbie, E. (2007). *The Practice of Social Research*. 11<sup>th</sup> Ed. Belmont, CA: Thomson Wadsworth Learning, Inc.

Bazeley, P. (2013). *Qualitative Data Analysis Practical Strategies*. London: SAGE Publications.

Behrstock-Sherratt, E., Laine, S. & Lasagna, M. (2011). *Improving teacher quality. A guide for education leaders*. San Francisco: Jossey-Bass.

Bloch, G. (2009). *The toxic mix. What's wrong with South Africa's schools and how to fix it*. Cape Town: Tafelberg.

Bowen, C. & Sadri, G. (2011). Meeting Employee Requirements: Maslow's hierarchy of needs is still a reliable guide to motivating staff. *Industrial Engineer*. IE, 43 (10). p. 44-48.

Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3 (2). p. 77-101.

Braun, V. & Clarke, V. (2013). *Successful Qualitative Research: A Practical Guide for Beginners*. 1st Edition. SAGE Publications Ltd.

Brouwers, A., Evers, W. J. G. & Tomic, W. (2001). Self-efficacy in eliciting social support and burnout among secondary-school teachers. *Journal of Applied Social Psychology*, 31 (7). p. 1474-1491.

Coetzee, S. (2003). Research ethics: A strategy for promoting professional ethics. *Perspectives in Education*. 21 (2). p. 113-125.

Collingridge, D. S. & Gantt, E. E. (2008). The Quality of Qualitative Research. *American Journal of Medical Quality*. 23. p. 389-395.

Compton, W. (2005). *Custom Enrichment Module: Introduction to Positive Psychology*. 1st Edition. Canada: Wadsworth Publishing.

Cooper, C. L., Dewe, J. P. & O'Driscoll, M. P. (2010). *Coping with work stress. A review and critique*. USA: Wiley-Blackwell.

Cooper, C. & Theobald, T. (2012). *Doing the right thing. The importance of well-being in the workplace*. Great Britain: Macmillan.

Cortini, M., Morin, E. & Tanucci, G. (2011). *Boundaryless Careers and Occupational Well-being*. Great Britain: Palgrave Macmillan.



Creswell, J. W. (2007). *Qualitative enquiry and research design: Choosing among five approaches*. (2<sup>nd</sup> ed.). California: Sage Publications Ltd.

Creswell J. W. (2013). *Qualitative Inquiry and Research Design. Choosing among five approaches*.(3<sup>rd</sup> ed.). USA: SAGE Publications.

Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, quantitative and mixed methods approaches*. (4<sup>th</sup> ed.). United Kingdom: SAGE Publications.

Day, C. & Gu, Q. (2010). *The New Lives of Teachers. Teacher Quality and School Development*. New York: Routledge.

Department of Basic Education. (2003). *ELRC*. Pretoria: Government Printers.

Department of Basic Education. (2013). *Annual National Assessment 2013 Diagnostic Report and 2014 Framework for Improvement*. Pretoria: Government Printers.

Flick, U. (2011). *Introducing Research Methodology: A Beginner's Guide to Doing a Research Project*. SAGE Publications Ltd.

Goddard, L., Pillay, H. & Wilss, L. (2005). Well-Being, Burnout and Competence: Implications for Teachers. *Australian Journal of Teachers Education*. 30 (2). p. 22-33.

Gruenert, S. (2008). School culture, school climate: They are not the same thing. *Principal-Arlington*. 111 (2). p. 1-30.

Harter, J. & Rath, T. (2010). *Well-being. The Five Essential Elements*. New York: Gallup Press.

Henning, E., Van Rensburg, W. & Smit, B. (2004). *Finding your way in qualitative research*. Pretoria: Van Schaik Publishers.

Holmes, E. (2005). *Teacher Well-Being: Looking After Yourself and Your Career in the Classroom*. New York: Routledge.

Huberman, A. M. & Vandenberghe, R. (1999). Introduction: Burnout and the teaching profession. In Vandenberghe, R. & Huberman, A.M. *Understanding and preventing teacher burnout*. Cambridge University Press.

Kakabadse, A., Bank, J. & Vinnicombe, S. (2005). *Working in Organisations: The Essential Guide for Managers in Today's Workplace*. Penguin.

Kolawole, A. J., Kunle, A. O. & Shittu, A. K. (2013). *Impact of Job Insecurity, Role Perception and Self Efficiency on Bankers' Affective Well-being*. 16 (09). p. 59-67.

Kvale, S. (2007). *Doing Interviews*. London: SAGE Publications.

Lapan, S. D., Quartaroli, M. T. & Riemer, F. J. (2012). *Qualitative Research. An introduction to methods and designs*. San Francisco: Jossey Bass.

Loock, C., Grobler, B. & Mestry, R. (2006). *Human Resource Management in Education: Rebalancing the Scales*. Pretoria: Van Schaik Publishers.

Maree, K. (2007). *First Steps in Research*. Pretoria: Van Schaik Publishers.

McCallum, F. & Price, D. (2010). Well teachers, well students. *Journal of Student Well-being*. 4 (1). p. 19-34.

McMillan, J. H. & Schumacher, S. (2001). *Research in education. A conceptual introduction*. 5<sup>th</sup> ed. New York: Addison Wesley Longman.

Minne, Y. (2015). Skoolhoofde en die skep van 'n skoolklimaat bevorderlik vir hoë onderwysermoreel. Universiteit van Pretoria. (Verhandeling – Magister Educationis).

Morse, J. M. et al. (2002). Verification Strategies for Establishing Reliability and Validity in Qualitative Research. *International Journal of Qualitative Methods*. 1 (2). p. 13-22.

Mouton, J. (2005). *How to succeed in your Master's and Doctoral Studies*. Pretoria: Van Schaik.

Myers, D. G. (2008). *Exploring Psychology In Modules and iClicker*. Seventh Edition. Worth Publishers.

Nematandani, A. (2012). Province invests on employees' health and wellness. [Online] Available from:

<http://www.gautengonline.gov.za/News/Pages/Provinceinvestsonemployeeshealthandwellness.aspx>

[Accessed: 11<sup>th</sup> November 2013].

Owens, R. G. (2001). *Organizational behaviour in education: Instructional leadership and school reform*. 7<sup>th</sup> edition. Boston: Allyn and Bacon.

Owens, R. G. & Valesky, T. C. (2011). *Organizational Behavior in Education Leadership and School Reform*. 10<sup>th</sup> Ed. New Jersey: Pearson.

Oyetunji, C. O. (2006). *The relationship between leadership style and school climate in Botswana Secondary Schools*. PhD thesis. South Africa: University of South Africa.

Passer, M. W. & Smith, R. E. (2007). *Psychology, the Science of Mind and Behavior*. 3<sup>rd</sup> Edition. New York: McGraw-Hill.

Rath, T. (2006). *Vital Friends: The people you can't afford to live without*. New York: Gallup Press.

Sieberhagen, C., Pienaar, J. & Els, C. (2011). Management of employee wellness in South Africa: Employer, service provider and union perspectives. *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*, 9 (1), Art. #305, 14 pages. doi: 10.4102/sajhrm.v9i1.305.

Van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B. & Schreurs, P. J. G. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 77. p. 365-375.

Werner, A., Bagraim, J., Cunningham, P., Potgieter, T. & Viedge, C. (2007). *Organisational Behaviour. A contemporary African perspective*. Pretoria: Van Schaik.



**BYLAE A**  
**ETIESE GOEDKEURING**



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG



### ETHICS CLEARANCE

Dear L Kruger

**Ethical Clearance Number: 2015-071**

The perceptions of primary school teachers in Johannesburg North regarding their occupational well-being

Ethical clearance for this study is granted subject to the following conditions:

- If there are major revisions to the research proposal based on recommendations from the Faculty Higher Degrees Committee, a new application for ethical clearance must be submitted.
- If the research question changes significantly so as to alter the nature of the study, it remains the duty of the student to submit a new application.
- It remains the student's responsibility to ensure that all ethical forms and documents related to the research are kept in a safe and secure facility and are available on demand.
- Please quote the reference number above in all future communications and documents.

**The Faculty of Education Research Ethics Committee has decided to**

- Grant ethical clearance for the proposed research.
- Provisionally grant ethical clearance for the proposed research
- Recommend revision and resubmission of the ethical clearance documents

Sincerely,



Prof Geoffrey Lautenbach  
**Chair: FACULTY OF EDUCATION RESEARCH ETHICS COMMITTEE**  
30 November 2015

**BYLAE B**  
**TOESTEMMING VAN DEELNEMERS**



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG



## Die persepsies van laerskoolonderwysers in Johannesburg-Noord aangaande hulle beroepswelstand

### Biografiese inligting van deelnemers

Dui aan en/of spesifiseer soos verlang word:

#### 1. Geslag

Manlik

Vroulik

#### 2. Ouderdom

20 – 29

30 – 39

40 – 49

50 – 59

60 – 69

#### 3. Kwalifikasie(s)

Onderwysdiploma

Eerste graad

Honneurs

Meesters

Ander \_\_\_\_\_





4. Aantal jaar in die onderwys

1 – 5

6 – 10

11 – 15

15 – 20

Meer as 20

5. Hoeveel jaar is u by hierdie skool betrokke?

**Baie dankie vir u tyd en deelname**



**BYLAE C**  
**ONDERHOUDSVRAE**



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

## Die persepsies van laerskoolonderwysers in Johannesburg-Noord aangaande hulle beroepswelstand

1. Wat volgens u is 'n persepsie?
2. Wat beteken die term welstand vir u?
3. Wat beteken die term beroepswelstand vir u?
4. Tot watter mate toe dink u beïnvloed u kollegas u beroepswelstand?
5. Tot watter mate toe dink u beïnvloed u hoof u beroepswelstand?
6. Hoe dink u dra die skoolbestuurspan by tot u beroepswelstand?
7. Watter of indien enige insidente by die skool het 'n invloed op u beroepswelstand gehad?
8. Wat dink u is die hoof se rol en verantwoordelikheid aangaande u beroepswelstand?
9. Watter of indien enige insidente buite skoolverband het 'n invloed op u beroepswelstand gehad?
10. Is daar enige programme waarvan u bewus is wat hulp kan verleen ten opsigte van u beroepswelstand?
11. Dink u dat die hoof en/of die skoolbestuurspan stappe doen om die personeel se beroepswelstand te bevorder?
12. Is daar iets wat u doen om u beroepswelstand te bevorder?
13. Dink u dat daar 'n verskil kan wees in die beroepswelstand van 'n laerskool- en hoërskoolonderwyser?
14. Omskryf enige positiewe/negatiewe ervaring met betrekking tot u beroepswelstand.

**BYLAE D**  
**GETRANSKRIBEEERDE ONDERHOUDE**



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

## Onderhoud B

### Deelnemer 1 (D1)

Datum: 1 Oktober 2015

Tyd: 9 min. 46 sek.

Onderhoud B. Goed. Baie welkom. Dankie by dat jy ingestem het om die onderhoud te doen. Uhm. Die titel van my studie is: “Die persepsies van laerskoolonderwysers in Johannesburg-Noord aangaande hulle beroepswelstand”. Hierdie onderhoud is heeltemal konfidensieel en u kan te enige tyd aan die onderhoud onttrek.

Vraag 1 – Wat volgens u is ’n persepsie?

*Persepsie is hoe ek myself sien en die wêreld om my.*

Oukei, goed dankie. Vraag 2 – Wat beteken die term welstand vir u?

*Welstand, hoe, hoe gesond en gelukkig ek is.*

Oukei, goed dankie. Vraag 3 – Wat beteken die term beroepswelstand vir u?

*Hoe dit met my gaan by die skool, is ek gesond by die skool, is ek gelukkig by die skool, kyk hulle na my by die skool.*

Goed, oukei dankie.

*Ja.*

Vraag 4 – Tot watter mate toe, dink u, beïnvloed u kollegas u beroepswelstand?

*Nogal baie. Uhm, as hulle jou beïnvloed, negatief beïnvloed, voel jy negatief en het nie jou sin om te werk nie. As hulle jou aanmoedig en die lewe maklik jou, makliker vir jou maak en jou help. Dan gaan dinge mos nou beter met die skool en jy voel gemotiveerd om dinge beter te doen by die skool.*

Mmm. So u sal sê hulle het definitief ’n invloed.

*Ja, nee, vir seker.*

Op u welstand.

*Ja.*

Dankie. Vraag vyf – Tot watter mate toe, dink u, beïnvloed die hoof u beroepswelstand?

*Ek dink die hoof beïnvloed dit meer as die, die kollegas. Die, die, die, die hoof is die dryfkrag agter die kollegas. As die hoof nie agter jou staan en agter sy kollegas staan nie, dan wat, dan gaan hulle almal gaan negatief wees en dan gaan almal my negatief mos ook beïnvloed. Ja.*

Goed. Baie dankie. Vraag ses – Hoe dink u dra die skool se bestuurspan by tot u beroepswelstand?

*Ek dink daar sit die hoof ook agter die bestuur. Sy, sy, dit hang af wat haar mood is en hoe sy voel. En sy beïnvloed die bestuur en die bestuur beïnvloed ons. Hulle dra nogal ook 'n groot, groot bydrae, ja.*

Dankie. Vraag sewe – Watter of indien enige insidente by die skool het 'n invloed op u beroepswelstand gehad?

*Ek sal 'n voorbeeld noem. Ons moes rapporte skryf en, en ek is nie goed in rapporte skryf nie. Ek kry altyd comments en ander mense om my te help. En hierdie keer het ek uit my pad uit gegaan om mense te kry om my te help, en my man het my gehelp en die internet het my gehelp en en, en, en, en ek het regtig bedoel, jinne hierdie is, is goeie kommentaar. En toe ek dit ingee, het ek net 'n dankie gekry en daar word gesê daar's 'n spelfout. Daar was geen positiewe motivering van haar kant af wat gesê het jinne, ek kan sien jy het probeer nie, net, net 'n dankie.*

Goed, ja. So dit het 'n negatiewe invloed op u beroepswelstand gehad?

*Ja, want nou voel ek dit wat ek gedoen het, is nie goed genoeg nie, en nou hoekom moet ek nou volgende keer weer moeite doen? Ek kan maar net sowel die ander kommentaar skryf wat ek die vorige kere gedoen het.*

Oukei goed, nee, ek verstaan. Dankie. Vraag agt – Wat dink u is die hoof se rol en verantwoordelikheid aangaande u beroepswelstand by die skool? Dink u sy het 'n, 'n rol om te speel en dink u dis haar verantwoordelikheid om seker te maak dat u gelukkig is by die skool?

*Ja, natuurlik. Dit is verseker haar, sy, sy moet verseker kyk, en, en, en my laat groei en my laat, in, in, in 'n positiewe manier groei, my motiveer en my aanmoedig en my komplimenteer op dinge wat ek reg doen en goed doen en, en op my foute wys, maar soms voel dit hulle wys net op jou foute, niemand sê ooit iets van jinne, dis goed gedoen nie.*

Mmm. So sou u 'n bietjie meer van die hoof verwag hier by die skool, dat sy bietjie meer moeite doen aangaande u beroepswelstand?

*Ja, ja vir seker.*

Goed, baie dankie. Vraag nege – Watter of indien enige insidente buite skoolverband het 'n invloed op u beroepswelstand gehad?

*Ek sal sê, ek, ek het, het kinders by die huis of 'n kind by die huis en, en selfs ek, 'n mens is bang om haar te bel as jy siek is, want sy verstaan nie altyd nie, en mens is bang om haar te bel as jou kind siek is, want dan verstaan sy nog minder, want daar, daar, niks makeer jou nie, maar sy verstaan nie jou man moet ook werk nie en hy bring ook brood in die huis en jy's die, uh, jy's die ma, jy's verantwoordelik vir jou kind, jy kan nie jou man verwag om af te vat om na jou kind te kom kyk nie. Dit werk nie so nie.*

Oukei, goed dankie. Vraag tien – Is daar enige programme waarvan u bewus is wat hulp kan verleen ten opsigte van u beroepswelstand? Dis nou hier by die skool, of buitekant skoolverband. Is u bewus van enige programme wat u sal help met u beroepswelstand? Ja of nee?

*Nee. Niks nie.*

So is daar niemand by die skool met wie mevrou kan gaan praat as daar 'n probleem is nie?

*Nee, nie rêrig nie, want hulle sal terughardloop na die hoof toe. Nee.*

Vraag elf – Dink u dat die hoof en/of die skoolbestuurspan stappe doen om die personeel se beroepswelstand te bevorder hier by die skool? Dink u hulle het al enige stappe hier gedoen om u te laat beter voel by die skool of 'n ander onderwyser?

*Nee.*

Nie?

*Nee, eerlikwaar, nee.*

Oukei, goed. Dankie. Vraag twaalf – Is daar iets wat u doen om u beroepswelstand te bevorder? Eie inisiatief wat jy geneem het?

*Ek's seker daar's 'n paar. As ek uhm. Partykeer jok ek as my kind siek is.*

Oukei, ja.

*Sodat sy nie op my hoof te skree nie. Dan vertel ek haar ek is siek as my kind siek is. En dan voel ek tevrede by die huis dat ek by my kind kan wees en sy het nie op my geskree nie. En, ja.*

So daar is geen aktiwiteite wat u doen of mense wat u sien nie?

*Soms na skool, dan, dan drink ons maar 'n glasië wyn om van alles te vergeet by die skool ook.*

Ja, oukei.

*Ja.*

Soos maar, soos 'n *coping mechanism*.

*Ja, ja. Dit, dit laat jou ontspan en van die dag vergeet.*

Ja, oukei, nee, ek verstaan. Dankie. Vraag dertien – Dink u dat daar 'n verskil kan wees in die beroepswelstand van 'n laerskoolonderwyser en 'n hoërskoolonderwyser?



Ja.

Dink u so?

*Ek, ek, ek, ek dink hoërskool is erger.*

Oukei.

*Ek dink daar't jy meer ondersteuning nodig van die hoof en die bestuurspan. Die kinders is, is definitief groter en erger en, en ek dink die werkdruk daar is meer, want jy moet vakansies merk. Ek dink vir die hoërskool het jy meer ondersteuning nodig.*

Goed. Oukei, dankie. Ons laaste vraag. Vraag veertien – Omskryf enige positiewe of negatiewe ervarings met betrekking op u beroepswelstand hier by die skool. So kan u, u kan nou vir my enige iets wat goed is ge... uhm vertel wat hier gebeur het of wat sleg was hier by die skool wat u beroepswelstand beïnvloed het. Ja?

*Kinders is baie moeilik by die skool. En uhm, soms vat die hoof hulle kant en hul ouers se kant.*

Mmm.

*En dan voel ek soos, ek kan nie my werk reg doen nie. Ja. En dan die meeste van die tyd dan, dan, dan positief is dit ma' van, van my kollegas, my onderwyservriende by die skool wat, wat my help en my opbeur en sjokolade afstuur en sê dit is oukei, ons is ook al hierdeur.*

Mmm.

Ja.

So jou kollegas het al jou gehelp.

*O ja, vir seker.*

Om jou beroepswelstand op te tel.

*Vir seker, ja.*

Goed.

*Hulle is die mense wat SMS'e stuur. Hulle is die mense wat my laat beter voel. Ja. En ek dink hulle is die mense ook wat my nog laat skool toe kom soms.*

Sjoe.

*As ek nie meer wil nie. Ja.*

Oukei. Goed. Baie dankie. Is daar nog iets wat Mevrouw te sê het oor hierdie onderwerp?

*Nee, dankie.*

Goed. Baie dankie vir u tyd en samewerking.

*Ag, dankie.*

## **Onderhoud C**

### **Deelnemer 2 (D2)**

**Datum: 1 Oktober 2015**

**Tyd: 10 min. 52 sek.**

Onderhoud C. Goed Juffrou. Baie welkom dat Juffrou ingestem het om die onderhoud te doen. Juffrou kan enige oomblik van die studie onttrek en die onderhoud is konfidensieel.

*Goed.*

Die titel van my studie is: "Die persepsies van laerskoolonderwysers in Johannesburg-Noord aangaande hulle beroepswelstand". As Mevrouw te enige tyd nie die vraag verstaan nie, sal ek herhaal of dit verduidelik. Vraag 1 – Wat volgens u is 'n persepsie?

*'n Persepsie is hoe ek dinge sien van my kant af. Hoe ek dinge wil hê moet ook gebeur miskien? Ja, ek dink dit is so, ja.*

Goed, baie dankie. Vraag 2 – Wat beteken die term welstand vir u?

*Hoe my lewe is, is ek, uh-uh, gaan dit goed met my of gaan dit sleg met my, uhm, word daar gesorg vir my. En sulke dinge.*

O, oukei, dankie. Vraag 3 – Wat beteken die term beroepswelstand vir u?

*Word daar agter, uh-uh, vir ons onderwysers, vir ons gesorg. Weet as ons probleme het, word daar na ons gekyk of moet ons maar net aankarring met ons eie dinge. Uhm, daar kan baie, uhm, byvoorbeeld, as ons 'n probleem het, voel, voel ons die vrymoedigheid om dit met iemand te gaan bespreek, voordat uh, in plaas dat dit heeltemal uit proporsie uit geruk word. My welstand, my onderwys word eerste gestel.*

O, oukei, dankie Juffrou. Vraag 4 – Tot watter mate toe, dink u, beïnvloed u kollegas u beroepswelstand?

*Uhm, sekere dinge beïnvloed hulle my dalk.*

Mmm.

*Uhm, oor goed. Ek dink, uhm, mens moet baie keer jou eie opinie vir jousef hou en nie beïnvloed word deur iemand anderste en ek dink baie keer wat gebeur as jy dalk 'n slegte dag gehad het ...*

Mmm.

*... kan jou kollegas jou baie makliker beïnvloed ...*

Mmm.

*... as wat jy 'n goeie dag gehad het.*

O, oukei.

*As ek dit so kan stel.*

Goed. Dankie. Vraag vyf – Tot watter, tot watter mate toe, dink u, beïnvloed die hoof u beroepswelstand?

*(Lag) Ek is versigtig, as ek dit so kan stel.*

Ja.

*Uh, ek sal nie graag met haar dinge wil bespreek wat my bekommer oor die onderwys nie.*

Goed.

*Uhm, ja, ek sal net sê ek is versigtig.*

So, u dink sy het tog 'n invloed op 'n mens, ja, jou beroepswelstand.

*Ja, definitief. Ek dink so.*

Oukei, dankie. Vraag ses – Hoe dink u dra die skoolbestuurspan by tot u beroepswelstand? Dis nou die HOD's.

*SMT's.*

Ja.

*Ja. Uhm, sekere van hulle voel ek partykeer gee nie om nie.*

Oukei.

*Hulle gee nie om oor, uh, oor ons nie. Hulle, uh, dit is net, gaan net om hulle eie beroepslus. En as jy 'n probleem het, is ... dan is dit daarna toe, jy weet hulle sal nie eintlik vir jou sorg nie.*

Is dit?

*Werklik.*

Oukei.

*Miskien een hierso wat jou sal help, maar general, oor die algemeen, nee.*

Het hulle al Mevrouw se beroepswelstand negatief beïnvloed? Het hulle Mevrouw al bietjie negatief gemaak?

Ja.

Het hulle? Goed, dankie. Vraag sewe – Watter of indien enige insidente by die skool het al 'n invloed op Mevrou se beroepswelstand gehad? Het iets al by die skool gebeur wat Mevrou óf positief óf negatief verander het?

*Uhm, ek dink wat my partykeer negatief, uhm, laat voel, is wanneer die kinders my onderkry.*

Mmm.

*Laat daar nie, uhm, hoe kan ek sê, 'n back-up plan, plan is nie. Ja, dat daar nie ondersteuning kry van die SMT of van die hoof nie, en dan word jy heeltemal negatief dat jy wil opgee. Jy wil nie onderwys gee nie, al is jy hoe lief vir die kinders.*

Mmm.

*Maar as daar insidente is ...*

Ja.

*... dit beïnvloed my negatief.*

Beïnvloed dit u?

Ja.

Oukei. So daar was al insidente.

Ja.

Goed. Dankie. Vraag agt – Wat dink u is die hoof se rol en verantwoordelikheid aangaande u beroepswelstand? Wat, wat sou u dink behoort die hoof se rol en verantwoordelikheid te wees in verband met Mevrou se beroepswelstand?

*Ek dink sy moet ons, uhm, bietjie meer positief lig.*

Mmm.

*Sy moet ons bietjie meer, uhm, hoe kan ek sê?*



Goed.

*Ek voel die hoof moet ons motiveer en ons help. As ons probleme het, moet ons die vrymoedigheid hê om na haar toe te gaan, mmm, en te sê: “Hoor hier, dit is ’n probleem.” Ons is almal, wel, ek is partykeer te bang om na haar toe te gaan om vir haar iets te vra, want ek is bang my kop word afgebyt of ietsie.*

Ja.

*Sy kan, uh, baie hard wees op ons, uhm, sy moet, ek voel sy kan baie meer positief partykeer wees, maar ek verstaan ook sy het baie druk, op haar.*

Ja.

*En ek voel ook net, jy weet, uh, soos ek sê as ons ’n probleem het, wil ek dit graag met haar bespreek, maar ek is bang om dit met haar te bespreek, want sy, ek is, ook, sy sal dit met ander mense bespreek.*

Goed. Oukei. So u dink dat sy wel, tog, na ons beroepswelstand moet kyk by die skool?

*Definitief. Sy moet nou ook daarna kyk.*

Goed. Dankie. Vraag nege – Watter of indien enige insidente buite die skoolverband het al ’n invloed op u beroepswelstand gehad?

*Ek dink, uhm, as uh, as ’n ouer en my kinders is nie reg, of, uhm, daar’s iets fout, kan dit wel ’n invloed, mmm op my hê.*

Ja.

*... by die skool. Mmm. Ja. So dis, kan ’n negatiewe invloed. Mmm. Uhm emosionele faktore. Emosioneel, mmm, buite die skool wat dan ’n invloed het. Ja dit kan, definitief.*

Goed, dankie. Vraag tien – Is daar enige programme waarvan u bewus is wat hulp kan verleen ten opsigte van u beroepswelstand? Dit kan nou hier by die skool wees, of buite skoolverband. Is daar enige programme, wat Juffrou weet, wat in plek gestel is om na Juffrou se behoeftes en na Juffrou se welstand, uhm, te kyk?

*Uh, ja, daar is wel ietsie.*

Ja.

*Mmm, ek weet nie waar my, uhm. Ja daar is, uhm, programme. Die ou unie, SAOU, het programme opgestel en, uh, die Departement het ook vir ons kaartjies gestuur, ek kan nou nie die naam onthou nie, maar ja, daar is programme.*

Goed. En is hier enige iets spesifiek wat die skool aanbied om hulp te verleen?

*Nie sover ek weet nie.*

Goed, dankie. Vraag elf – Dink u dat die hoof en die skoolbestuurspan stappe doen om die personeel se beroepswelstand by hierdie skool te bevorder?

*Nie altyd nie.*

Nie altyd nie.

*Mmm.*

Goed.

*Net dit sê.*

Oukei. Dankie. Vraag twaalf – Is daar iets wat u doen om u eie beroepswelstand te bevorder? Ontspan na werk?

*Mmm. Ja, nee, daar, uh, is. Uh, ek doen oefeninge.*

Oukei, ja.

*Uhm, ek bedoel ek sal die honde vat vir 'n stap.*

Ja.

*Ek gaan nou Pilates begin, uhm. Ja, en ek probeer myself afskakel in die middag as ek nie werk het nie, en gaan uit met vriendinne en dit om te ontspan.*

Goed. Dankie. Vraag dertien – Dink u dat daar 'n verskil kan wees in die beroepswelstand van 'n laerskoolonderwyser en 'n hoërskoolonderwyser?

*Definitief. Definitief.*

Oukei.

*'n Laerskoolonderwyser is meer, uh, kind-georiënteer waar 'n hoërskool is meer leergeoriënteer. Hulle gee nie soveel om vir die welsyn van die kinders as wat die laerskoolonderwyser doen nie.*

Goed. Dankie. Ons laaste vraag. Vraag veertien – Omskryf enige positiewe of negatiewe ervaring met betrekking op Juffrou se beroepswelstand.

*Enige positief. Wee' jy, wel die positief wat ek kan sê is die kinders wat vir jou omgee ...*

Goed.

*... wat vir jou lief, drukkies kom gee en dit. En dit gee vir jou weer. Dit laat jou goed voel.*

Ja.

*Dit laat jou heeltemal goed voel, en dink, ah, dis hoekom ek 'n onderwyser is.*

Ja.

*Uhm, hulle gee vir jou daai good feelin'.*

Goed, ja.

*Die negatief is, is ja, daai, jy kry van daai kinders, dan dink jy, waarom het ek ooit kom skool gee? Waarom het ek ooit kom. Veral ek wat weg was vir 'n rukkies, teruggekome het. Waarom het ek teruggekome.*

In die onderwys.

*In die onderwys in. Ja, daar is, uh, baie, ek dink baie keer die, uhm, negatief is vir my baie kleiner as wat die positief is.*



Ja.

*Wat die kinders doen. En jou kollegas wat daar, saam met wie jy werk, hulle, sekere mense, kyk, gee om vir jou.*

Ja.

*En hulle help jou en ondersteun jou. Staan by. Ja.*

Goed. Baie dankie. Ons het dan aan die einde van ons onderhoud gekom. Is daar nog iets wat Juffrou sou wou byvoeg by hierdie tema, of nie?

*Nee, ek dink dis reg so, dankie.*

Reg. Goed. Baie dankie vir Juffrou se tyd.

## **Onderhoud D**

### **Deelnemer 3 (D3)**

**Datum: 2 Oktober 2015**

**Tyd: 12 min. 16 sek.**

Onderhoud D. Goed. Baie dankie dat Juffrou ingestem het om die onderhoud te doen. Ek wil net vir jou sê dat die onderhoud vertroulik is, en dat Juffrou enige tyd van die studie mag onttrek. Goed.

*Baie dankie.*

Die titel van my studie is: “Die persepsies van laerskoolonderwysers in Johannesburg-Noord aangaande hulle beroepswelstand”.

Vraag 1.

*Aag kan ek net eers baie dankie sê, dat ek, uh, gekies is, om deel te neem aan hierdie onderhoud.*



Dis 'n plesier.

Vraag 1 – Wat volgens u is 'n persepsie?

*Ek sou dink 'n persepsie is jou uitkyk, of jou, of jou siening. Hoe jy dinge sou sien. Ja.*

Dankie. Vraag 2 – Wat beteken die term welstand vir u?

*Welstand sou ek sê, is hoe gelukkig jy is in wat jy doen. Byvoorbeeld as jy nou, jy weet, werk, en uh, jy weet, uh, of as jy, uh, in enige, uh, omstandigheid wat jy is.*

Goed, dankie. Vraag 3 – Wat beteken die term beroepswelstand vir u?

*Oh, dit is nou amper soos ek nou net gesê het, ja. Die, die, jy weet, in jou beroep soos ek nou 'n onderwyser is.*

Ja.

*Hoe gelukkig, hoe gelukkig is ek in my werk. Di ..., ek is 'n baie positiewe mens. So, ek is regtig baie gelukkig in wat ek doen.*

Oh, oukei, dankie. Vraag 4 – Tot watter mate toe dink u beïnvloed u kollegas u beroepswelstand?

*Ja, eh, kyk, my pos hier by ons skool, ek's 'n departementshoof. So as my kollegas ongelukkig voel, of, dan sal dit my ook, uhm, uh, bietjie ongelukkig maak. En ek moet met hulle gaan praat oor 'n situasie en partykeer word jy half, uh, jy weet, hulle's raak bietjie negatief.*

Ja.

*So 'n mens moet, uh-uh, regtig probeer om, om almal gelukkig te hê. Want hulle, jy weet, ek het baie keer, ek het goed wat ek moet indien, ja, vir die Departement en vir die hoof en dan is hulle dinge dalk nie reg nie en dan spreek jy hulle aan en dan raak hulle negatief.*

Ja.

*En, uh, dit het 'n invloed, tog, op, op 'n onderwyser.*

Oukei.

*Ja.*

En sou u sê dat 'n mens 'n positiewe invloed ook op jou kollegas se beroepswelstand het?

*Definitief, want ek glo ek is nogal 'n redelik positiewe mens en ek dink nogal ek kan 'n ding draai.*

Goed. Baie, dankie. Vraag vyf – Tot watter mate toe dink u beïnvloed die hoof u beroepswelstand?

*Ons hoof, uhm, is soos, sy is ons hoogste gesag. En, uh, as daar 'n probleem is, sy moet my help, sy moet my bystaan, in my, uhm, probleem as ek, uh, iets het wat ek, uh, jy weet, mee sukkel. Maar, uhm, sy probeer regtig hard om ons by te staan. Sy gee vir ons af periodes om ons dinge te doen. Sy kom ons tegemoet met baie dinge. So, ek dink, sy probeer regtig hard, en sy kry dit reg, alhoewel, uh, jy weet, dit is maar moeilik, dink ek, vir 'n hoof, om ook al 'ie, jy weet, om al 'ie mense, wel, jy weet, positief te kry.*

Oukei, goed. Baie dankie.

Vraag ses –

*(Hoes) Jammer.*

Hoe dink u dra die skoolbestuurspan by tot u beroepswelstand?

*Weet jy, dit maak my soms moedeloos. Ek, ek, ek is ook in die bestuur-uhm-span, maar, want ons het baie probleme in hierdie huidige situasie van wat ons nou is met skole. Eh, alles, jy weet, as ons 'n probleem het met, uh, gedrag.*

Ja.

*Ons kan, ons hande is eintlik maar afgeknap. Ons kan alles doen tot op 'n punt.*

Ja.

*Tot, ons 'n tugverhoor, uh-uh, het. Uhm, die Departement werk nie met ons saam nie. So, uh, ons sit basies met eindelose probleme. Ook, met, met inclusion, as ek die Engelse woord kan gebruik. Dis baie moeilik om met, uh, weet, tien sulke kinders in jou klas te sit en eintlik kan die bestuurspan niks daaraan doen nie.*

Ja.

*Dis 'n groot probleem.*

Goed, ja. Ma...

*Dit maak jou moedeloos, jy weet, dit maak jou frus ... dit gee jou baie frustrasie.*

Ja. So dink u hulle speel 'n rol in die beroepswelstand van onderwysers? Probeer die, uh, bestuurspan?

*Ja, hulle probeer definitief, probeer, maar hulle slaag nie altyd daarin nie.*

Oukei. Goed, dankie. Vraag sewe – Watter of indien enige insidente by die skool het 'n invloed op u beroepswelstand gehad? Dit kan nou iets positiefs wees of iets negatiefs.

*Uh, goed, ja, ek sal die negatiewe dinge is soos as kinders mekaar half aanrand in 'n skool en jou hande is totaal afgekap. Jy kan nie 'n ander leerling beskerm nie, voordat 'n kind dood is, dan, dan sal daar ingetree word, dan sal hulle, dan, uh, ietsie. Positiewe dinge, weet jy, ons het, ons het 'n baie lekker, uh, atmosfeer en omgewing waarin ons werk. En dit is, dit is vir my baie positief.*

Goed, ek.

*Is, is dit reg so?*

Ja.

*... of wil u nog ietsie hê?*

Nee, dis reg. Dankie (lag). Vraag agt – Wat dink u is die hoof se rol en verantwoordelikheid aangaande u beroepswelstand?

*Ja, soos ek net nou ook gesê het, sy moet my ondersteun, en sy moet my bystaan. As ek 'n besluit neem, moet ons daarvoor kan praat, wat ons gelukkig kan doen. Sy is 'n baie, uh, oopkop-hoof, en sy is, uh, ja, sy, sy staan ons by. So, ek dink haar rol. Daar moet 'n definitiewe rol wees, van die hoof, om ons almal by te staan.*

Goed. Dankie. Vraag nege – Watter of indien enige insidente buite skoolverband het 'n invloed op u beroepswelstand gehad? Dis soos nou as iets in u, mmm, persoonlike lewe.

*Ja, persoonlike lewe. Jy weet, ek sal byvoorbeeld, ek skei my persoonlike lewe met my, met my skoollewe, ek kan dit gelukkig doen. Maar, daar's sommige dinge wat jou baie negatief maak as jy televisie kyk en jy sien wat in ander skole gebeur. En, ander onder, van ons ander kollegas, wat, uhm, regtigwaar, soos die insident met die kind met die besem, uhm, sulke dinge, weet, waar die onderwyser daarin eintlik nou maar die, jy weet, aan die slegte, uh, slegste kant, weet, uh, sal afkom, of hoe sal ek dit nou stel? Uh, sulke dinge beïnvloed ons. En jy weet, die ANA, al hierdie goed. Die druk wat hulle van buite af plaas en die skole wat. Ek dink daar is baie korrupsie.*

Ja.

*Ander skole, jy weet, wat die kinders help. En ons is 'n eerlike skool, en ons volg regtig die reëls. Jy weet. Sulke dinge. Ek dink dit maak ook onderwysers negatief. Is dit, uh, wat u, uh, bedoel?*

Ja, nee. Definitief. Dankie. Vraag tien – Is daar enige programme waarvan u bewus is wat hulp kan verleen ten opsigte van u beroepswelstand?

*Weet jy, ek weet van geen program nie.*

Geen program nie?

*Nee. Nie by die skool nie, ook nie buite nie. Geen. Geen.*

Dankie. Vraag elf – Dink u dat die hoof en/of die skoolbestuurspan stappe doen om die personeel by die skool se beroepswelstand te bevorder? Is daar goedjies wat julle in plek het om die onderwysers bietjie op te beur en te motiveer by die skool?

*Kyk, ons het, as ons, uhm, as, as jy voel, daar is in die bestuurspan nou, as daar 'n persoon is met wie jy moet gaan bietjie gaan gesels, dan doen ons dit. Maar ek dink daar kan meer gedoen word. Ek dink daar kan meer gedoen word in hierdie opsig.*

Is dit?

*Definitief.*

Ja. So daar is 'n behoefte.

*Daar is 'n definitiewe behoefte daaraan.*

Dankie. Vraag twaalf – Is daar iets wat u doen om u beroepswelstand te bevorder?

*Kan ek, ek wil net ietsie byvoeg, waar, uh, ek het nou aan iets gedink, die, by, uh, een van die, van die vorige vraag.*

Doodreg.

*Die, uh, hoof staan ook van daar die, die onderwysers by met studie. Jy weet, sê nou maar hulle wil ekstra studieverlof hê, of gaan studeer. Ek dink daar staan sy ook die onderwysers baie by. U't my gevra of ek iets doen vir myself.*

Ja. Ja. Vraag twaalf.

*Ja, uhm, wel, ek, ek weet nie. Ek is 'n baie gelukkige mens en 'n positiewe mens. Ek dink net om saam met my, om my, om my, uhm, vak wat ek aanbied vir hierdie kinders en ek lees na en dit verryk my geweldig, mmm, want ek voel ek wil die beste vir hierdie kinders gee.*

Mmm.

*So dit, dit is vir my, dit, dit, verryk myself. Kyk hulle stuur ons ook natuurlik op baie van hierdie kursusse. Ja, en wat jy, en dit help ook soms.*

Is dit?

*Partykeer is dit nie so, so wonderlik nie. Maar dit kan jou ook verryk. Maar om myself te verryk sou ek sê, ek doen maar internetwerkies, maar eintlik maar op my vakgebied, goed, sou ek self sê.*

Baie dankie. Vraag dertien – Dink u dat daar 'n verskil kan wees in die beroepswelstand van 'n laerskoolonderwyser en 'n hoërskoolonderwyser?

*Ek dink nogal, ek dink nogal definitief so. Ek dink by 'n laerskool is jy baie meer betrokke by die kindertjies, se welstand, waar die hoërskoolonderwysers werk nou half met klein grootmenses en dit is nou half 'n ander, ander vlak. So ek dink op laerskoolgebied het ons, het ons meer werk eintlik om te doen.*

Oukei. Dankie.

Vraag veertien –

*(Hoes)*

Dit is ook ons laaste vraag.

*Jammer vir die hoës.*

Doodreg. Omskryf enige positiewe of negatiewe ervarings met betrekking op mevrou se beroepswelstand. Enige voorbeeld wat mevrou my kan noem.

*Enige vo... uh, positiewe of 'n negatief?*

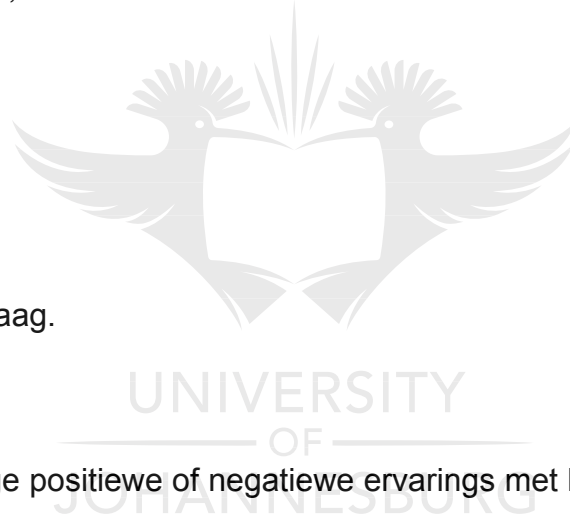
Ja, maak nie saak nie.

*Ja, negatief sou ek maar sê die, die dissiplineprobleme wat ons vandag het in skole.*

Ja.

*Dit het vir my 'n bietjie van 'n negatiewe gevoel. Kinders luister nie. Hulle, uh, jy weet, kinders het meer regte as 'n onderwyser.*

Ja.



*Dit is vir ons 'n probleem, veral vir my, want 'n mens, jou hande is afgekap. Jy kan regtig eintlik niks aan hierdie kinders doen nie, al praat hulle hoe lelik.*

Ja.

*Jy weet. En, uh, positiewe dinge. Baie keer as 'n ouer na jou toe kom en sê, dankie, ja, baie dankie vir wat jy vir my kind doen. Veral as 'n kind in die hoërskool is, en die ouer sien my weer en sê baie dankie, my kind vaar so goed en, en dankie vir jou. En as die kinders terugkom, ja, en hulle kom groet jou ...*

O, oukei.

*Dit is vir my baie positief, baie positiewe gedagtes.*

Goed. Baie dankie. Ons het dan aan die einde van ons onderhoud gekom. Is daar nog iets wat Mevrou sou wou byvoeg by een van die vrae of net 'n laaste gedagte, of voel Mevrou Mevrou het als gesê?

*Ja, ek kan net sê, ek dink in die tyd wat ons lewe, uh, met die min ondersteuning wat ons kry van die Departement, want ons kry regtig geen.*

Ja.

*Hulle, die papierwerk word net al hoe meer en meer, en, en hulle help nie regtig nie, hulle sit in hoë posisies, hulle weet nie wat hier onder aangaan nie. Ek dink dit sal lekker wees as ons, jy weet, 'n bietjie meer ondersteuning sou kry, van, jy weet, van hulle of, weet, dat hulle ons net meer bystaan.*

Goed, ja.

*Dis al.*

Van die Departement, van buite af.

*Ja, of enige organisasie, jy weet, wat net vir ons kan help. Sê nou ons het 'n probleem en ons wil hierdie kind nou skors ...*

Ja?



*... dat ons meer hulp kry, van, van buite, dat ons dit makliker kan doen, of ons, ons hande vat en ons kan help.*

Goed, ek verstaan. Goed. Baie dankie vir Mevrou se tyd.

*Dis 'n groot plesier.*

## **Onderhoud E**

### **Deelnemer 4 (D4)**

**Datum: 2 Oktober 2015**

**Tyd: 8 min. 04 sek.**

Onderhoud E. Baie welkom, dat jy ingestem het om die onderhoud te doen, baie dankie. Jy, hierdie onderhoud is 100% vertroulik en jy kan enige tyd van die studie onttrek. Goed. Die titel van my studie is: "Die persepsies van laerskoolonderwysers in Johannesburg-Noord aangaande hulle beroepswelstand".

Vraag 1 – Wat volgens u is 'n persepsie?

*Persepsie is maar eintlik jou siening oor iets, maar dit is maar eintlik om al jou sintuie te gebruik om iets waar te neem.*

Goed, dankie. Vraag 2 – Wat beteken die term welstand vir u?

*Ek verstaan die term as jou gesondheid, of dit nou fisies of psigies is.*

Oukei, so welstand is jou gesondheid. Goed, dankie. Vraag 3 – Wat beteken die term beroepswelstand vir u?

*Ek dink dit verwys na 'n persoon se ontwikkeling en tevredenheid in sy beroep as werker en beroepsverwante vermoëns.*

Goed, dankie. Vraag 4 – Tot watter mate toe dink u beïnvloed u kollegas u beroepswelstand?

*Ek dink hulle het baie invloed op 'n persoon, want dit is die persone met wie jy praat elke dag, maar ook die mense wat bo-oor jou aangestel is, want hulle is die persone na wie toe jy gaan as jy 'n probleem het.*

Oukei, so u sal sê hulle het definitief 'n invloed?

*Ja, 'n groot invloed ... op jou beroep. Groot invloed.*

Baie dankie. Vraag vyf – Tot watter mate toe dink u beïnvloed die hoof u beroepswelstand?

*Ek dink sy speel 'n baie groot rol in die beroepswelstand van 'n persoon en as onderwyser, want sy's die een wat die moeilike situasies, uh, moet regstel of jou moet help daarmee of jou vermoëns moet verbeter om die omstandighede, hoe kan ek dit nou sê, omstandighede te verbeter.*

Goed, oukei. So, u sou sê sy het ook 'n invloed op jou beroepswelstand?

*'n Groot een.*

Baie dankie. Vraag ses – Hoe dink u dra die skoolbestuurspan by tot u beroepswelstand?

*Hulle gee baie ondersteuning. Hulle is daar om ons elkeen 'n bietjie te help en 'n bietjie van die hoof se taak te verlig.*

O, oukei, ja. So, o goed. So hulle help ook met u beroepswelstand?

*Ja.*

Dankie. Vraag sewe – Watter of indien enige insidente by die skool het 'n invloed op u beroepswelstand gehad? Nou dit kan positief of negatief wees. Enige iets wat by die skool gebeur het.

*Wel, ons het definitief 'n moeilike kind, wat ek seker is in, seker in alle skole plaasvind, wat my geduld toets, tot op vlakke wat ek nie gedink het dit gaan getoets word nie.*

*Ja.*

*En my elke tweede dag laat dink onderwys was nie die keuse vir my nie, maar ons sal seker daardeur kom.*

Is dit? So dis maar 'n moeilike kind wat u ...

*Absoluut.*

... negatief beïnvloed het?

*Absoluut.*

Goed, dankie. Vraag agt – Wat dink u is die hoof se rol en verantwoordelikheid aangaande u beroepswelstand? Wat dink u behoort haar rol en verantwoordelikheid te wees?

*Volgens my is die hoof se rol om te sorg dat haar kollegas bygestaan word in moeilike situasies en in die hedendaagse gevalle hulle te help met moeilike kinders, want ons kan niks meer aan hulle doen nie, daar is nie meer lyfstraf betrokke nie, daar, jy mag hulle nie meer verkleineer nie, so uh, sy moet help om hierdie dissipline te handhaaf wat ons net tot op 'n punt kan doen in die klaskamers.*

Goed. En u dink as die hoof bietjie help met dissipline dan sal u beroepswelstand bietjie gesonder wees?

*Dit sal baie gesonder wees. Dit sal baie gesonder wees.*

Goed, dankie. Vraag nege – Watter of indien enige insidente buite skoolverband het 'n invloed op u beroepswelstand gehad? Dis nou nie noodwendig ... (Interkom gaan aan.) Jammer vir die onderbreking. Vraag nege – Watter of indien enige insidente buite skoolverband het 'n invloed op u beroepswelstand gehad? Dis nou nie iets wat by die skool gebeur het nie, dis iets wat buite die skoolverband gebeur het, maar wat wel 'n invloed op jou beroepswelstand by die skool gehad het.

*Soms kan jy siek wees, of nie lekker voel nie en dit kan moeilik wees om by die skool te wees. Dat dit moeilik is om dan by die skool se goed uit te kom.*

So dis u fisieke ...

*Die fisieke ...*

... die fisieke welstand ...

... *gesondheid van 'n persoon.*

Goed, dankie. Vraag tien – Is daar enige programme waarvan u bewus is wat hulp kan verleen ten opsigte van u beroepswelstand? Dis nou hier by die skool of buite. Is u van enige so 'n program bewus?

*Daar's niks waarvan ek weet nie, maar so iets sal baie goed wees.*

Goed. So u sou belangstel in so 'n program?

*Definitief.*

Goed, dankie. Vraag elf – Dink u dat die hoof en/of die skoolbestuurspan stappe doen om die personeel se beroepswelstand te bevorder? Dink u hulle doen iets hier by die skool om julle bietjie op te beur en te motiveer?

*Nee. Nie eers in alle situasies nie. Hulle doen wat nodig is en wat verwag word van hulle en dit is waar dit stop. Ek dink partykeer kan hulle meer menslik wees om in privaat sake, ons privaat sake in ag te neem, en meer ons te verstaan. Ons kant ook daarmee te kan help. Hoe kan ek dit nou sê ... dat ons gehelp word en nie net die skool se goeters voor ...*

O.

... *bo ons s'n gestel word nie.*

Goed. Dankie. Vraag twaalf – Is daar iets wat u doen om u beroepswelstand te bevorder? Iets wat u self doen, eie inisiatief neem?

*Wel, ek praat maar meestal met kollegas en met my man oor situasies, maar andersins, 'n lekker glasie wyn na skool is altyd goed (lag).*

O, oukei (lag). Dankie. Vraag dertien – Dink u dat daar 'n verskil kan wees in die beroepswelstand van 'n laerskoolonderwyser en 'n hoërskoolonderwyser?

*Dalk in twee, uhm, die twee verskil in sommige gevalle eintlik wêrelde van mekaar in opsigte van die situasies en omstandighede, maar in alledaagse ondervinding het, word ons almal maar dieselfde, ons almal word siek en ons almal het moeilike kinders in die klas.*

Ja.

*So, ek dink ons almal loop maar hand aan hand in die hele situasie.*

Goed. So, u sou sê dat daar nie rêrig so 'n groot verskil is nie.

*Daar is nie, nie met die basiese goed nie.*

Goed, dankie. Nou kom ons by ons laaste vraag. Vraag veertien – Omskryf enige positiewe of negatiewe ervarings met betrekking op jou beroepswelstand. Nou jy kan óf een óf al twee noem.

*Wel, met positief moet ek sê my kollegas is vir my 'n baie positiewe ding, hulle beur my elke dag op. En die skool, die skool het ook in 'n opsig van, toe ek getrou het, het hulle vir my 'n kombuistee gegee en met verjaarsdag doen ons verjaarsdagete. Dit is baie positief by die skool en dit, dit bou my wel, uhm, welstand baie goed op. Negatief, sal ek sê, die moeilike, stoute kinders in die klas en die dissipline wat nie gehandhaaf kan word nie ...*

Ja?

*... gee nie, want ons het nie 'n voet om op te staan.*

Goed.

*Onderwysers het nie meer die reg om iets te doen nie ...*

*... om iets te doen nie. So u sou sê, weer dat moeilike kinders 'n negatiewe ...*

*Definitief.*

... invloed gehad het. Goed. Baie dankie. Dan het ons aan die einde van ons onderhoud gekom. Is daar enige iets anders wat u sou wil byvoeg by enige vraag of net oor die algemeen ietsie wil sê oor hierdie onderwerp?

*Nee, ek dink alles is.*

Goed. Baie dankie vir u tyd en deelname.

*Baie dankie.*

## **Onderhoud A**

### **Deelnemers 4 en 5 (G1)**

**Datum: 28 September 2015**

**Tyd: 23 min. 42 sek.**

Goed. Welkom, julle. Baie dankie dat julle ingestem het om een van die groep-onderhoude te doen. Ek wil net weer beklemtoon dat dit heeltemal anoniem is en as julle iets nie wil antwoord nie, kan julle sê: “Ek wil nie antwoord nie,” en julle kan van die studie onttrek.

*Oukei, dankie.*

Goed. Ek gaan vir julle veertien vrae vra, en dan kan julle antwoord net soos wat julle wil.

*Oukei, dankie.*

Die titel van my studie is: “Die persepsies van laerskoolonderwysers in Johannesburg-Noord aangaande hulle beroepswelstand”.

Vraag 1 – Wat volgens u is ’n persepsie?

*For me, it's the way somebody sees something. Their personal way of seeing things. Their perception.*

Oukei, en wat dink jy, Juffrou?

*Ekke sal sê dis hoe jy iets ervaar. Ekke sal iets anders ervaar as sy dit uh ... soos jy dit, hoe jy in die situasie waarin jy is, iets sien of ervaar.*

Oukei, goed. Ek stem ook saam daarmee. Dan wat dink julle beteken die term welstand? *Well-being – what do you think that term means?*

*Uhm, well-being at work is, ah, are you able to function at your best? If you are not, your personal well-being and your occupational well-being if you're not able to do it, at uh, for various reasons, you can't function; you can't give your best. Okay.*

*Ekke sal sê soos jou, jou welstand by die skool is, is of jy kan, kan by dit wat vir jou die, die hoe kan ek sê, die doels, doele wat vir jou gestel is of jy dit actually kan bereik op die ou einde. Dit help nie jy loop onder druk of so, dan kan jy op die ou einde nie by jou doelstellings uitkom wat die werkomgewing van jou verwag nie. Ek sê, wat, en hoe ook jy, hoe jy as mens funksioneer. Dit help nie jou welstand gaan ly daaronder en op die ou einde kan jy nie opstaan om werk toe te gaan, oukei, so dan is jy, emosies, die emosionele deel van jouself is nie in staat om al die doelstellings te bereik wat jy in die werkplek moet bereik nie.*

Oukei, so dis maar min of meer gelukkigheid, hoe jy voel?

*Ja, ja, hoe jy voel. Teen jouself.*

Oukei. So, julle het nou sommer die tweede vraag beantwoord, beroepswelstand ook. So julle, wat dink julle is beroepswelstand? Hoe jy?

*Ek sou sê hoe jy in jou beroep funksioneer. As daar verwag word van my om twee klasse te gee wat 38 kinders in het, kan ek dit hanteer? As ek dit nie kan hanteer nie, dan is die, wel, is my wel, gaan ly, ly my persoonlike lewe ook daaronder.*

So dan is dit slegte beroepswelstand wat jy daar gehad het?

*Ja.*

Oukei. Ja. Juffrou?

*I understand it as your career well-being.*

Ja. Oukei.

Volgende vraagie – goed. Tot watter mate toe dink julle beïnvloed u kollegas u beroepswelstand? Watter invloed het julle kollegas op julle *well-being*, julle *occupational well-being* hier by die skool?

*Baie goed, baie goed. As jy nie saam met die mense kan werk nie, gaan alles eintlik ten gronde gaan, sal ek sê. Die mense waar saam jy werk is die mense wat jou tog opbou en help en bystaan en wat ook al. Ja.*

*I think because we're human being and we're social creatures we want to be part of something, uhm, even if you, even if it's a really, really good school with a good reputation, even if your children are, they perform well, and, uhm, maybe you don't feel overwhelmed with the workload, even that, if the people are not, uh, warm and you don't feel supported, it's massive.*

Oukei, ja. Mmm. So julle sê hulle het 'n ... mmm ... groot invloed. Ja. Kollegas. En sê my bietjie, as hulle julle help? Voel julle dalk dikwels dat dit, uhm, goed is as hulle julle help, of voel julle in die gesig gevat as iemand hulp *offer* as hulle sien jy sukkel?

*I don't think I've ever been upset if somebody's offered help. Somebody helps.*

Oukei.

*So you like it. Mmm. But sometimes they might want to give help in a, and they do it in a way that you feel, ooh, I obviously didn't do it right.*

Oukei.

*So I suppose it is the manner in which they do it, but that's people skills.*

Oukei, ja. Mmm.

*Something is happening. So help is always welcome.*



*Mmm. Ja, ek sou ook sê mens moet altyd. Dankie.*

Tot watter mate toe dink u beïnvloed die hoof u beroepswelstand? Hoe julle by die skool voel.

*Baie. Baie. Groot, jy sê baie, baie. Want 'n hoof is die, soos die bestuurder van 'n skool. So as dit bo sleg gaan, gaan, gaan alles ondertoe ook inmekaar stort, mmm, en ek het al 'n paar daarvan gehad. Dit beïnvloed 'n skool ongelooflik baie. 'n Goeie hoof maak rêrig 'n goeie skool en goeie personeel.*

Oukei. Ja.

*I think that, that he or she will create an emotional climate. She will create, uhm, well everything, the atmosphere. She's extremely powerful, which shouldn't be that way, but it's because it's the system that we're working in. Yes. So she has a massive, massive role to play. To play.*

*Mmm. Okay. So you say she definitely has an influence, mmm, on your occupational well-being? Okay. Hoe dink u dra die skoolbestuurspan by tot u beroepswelstand? En dink vir my bietjie aan 'n voorbeeld. Het hulle al iets gedoen wat julle beroepswelstand beïnvloed het?*

*Ek dink as dit, vir my is organisasie belangrik. So, as die bestuurspan vir jou goed laat gee en dit moet nou in wees, dan maak hulle alles deurmekaar. So dan voel dit half, jy het nou nie gedink dit moet gebeur nie, nou moet jy al hierdie ander goed los. Dan, maak dit alles, gedisorganiseer, dan weet jy nie eintlik waar om te begin nie. So, ek sal sê daar's 'n goeie invloed, want, van welstand, want op die ou einde, jy kan nie meer fokus op wat jy moet fokus nie. So, hulle moet georganiseerd optree, sodat jy ook jou dinge op, op die regte tyd kan klaarkry.*

Goed. So jy sê as hulle nie georganiseer is nie, dan het dit 'n negatiewe effek ...

*Ja, definitief.*

... op jou welstand?

*Ja, want dit maak jou bietjie. Want ek wil georganiseer wees. Ek wil weet wat moet ek wanneer moet doen en la't ek by die datums kan bly sodat ek, daai dae, moet, ek wil op die regte tyd die goed ingee, ek wil nie laat wees nie.*

Oukei, ek verstaan, ja.

*Right, you've actually put it perfectly. Because you do feel like that, and I don't know, if the school ...*

*That's the School Management Team we're talking about.*

*Yes, yes, I don't know if they're supposed to be there to support me or if I'm supposed to be there to support them. I'm very confused about that. Because, same story as, I feel like they're pressuring me to give them information, but yet, I need their help in deciding that information ...*

Oh, okay.

*So I need their help, but they seem to need stuff from me, so need. So I'm not sure what's happening.*

*Okay. And sometimes does that have a negative effect on your, yes, well-being here at school?*

*Because I stress out, I think, oh, I better give them this, they need it, they need it now. But then I think, well, uh, are they asking for what I think they're asking for? So, it's difficult.*

Ja. Oukei. Watter of indien enige insidente by die skool het al 'n invloed op julle beroepswelstand gehad? As ek dit makliker kan stel, het daar al iets hier by die skool gebeur wat óf jou beroepswelstand positief beïnvloed het, óf wat jou meer laat stres het en dit negatief beïnvloed het? Soos ondersteuning, of, uhm, geen organisasie nie, dit kan van ouers wees, kinders, hoof of die bestuur van die skool.

*Laat ek so bietjie dink. (Lag)*

*I can mention two so long. Okay. Uhm, taking over, gave into a new subject, okay, I felt very well-supported by that particular subject head ...*

Ja?

*... and that was nice, by my HOD. So, I felt very well-supported.*

Sjoe, ja.

*And, constantly being asked, are you managing, how are you finding the work and as well the, the colleagues who were also teaching the same subject. I felt asserted there. So that was nice. That helped a lot, when you, when you wading through all the stuff you've never done before. Mmm. It's a, uh, new subject. With, uh, that's a positive experience. A negative experience was when, somebody in a, in a position of, you know, a very high position like a deputy or a principal. If they lose control and have a temper tantrum or something, it makes me insecure, okay, I don't like that, you know.*

Ja.

*That upsets me. Because, I feel like, uh, that shouldn't happen. So somebody not being in control of their, yes, emotions, ja, has an influence on your, well-being. Ja, I don't like that, if they, if they are in a position of power, you know, that's, that's, well, uh, I personally find that difficult. And then, if there is a child that you struggle with, uhm, well then that's just, really a child that you struggle with and you've got to, realise, we are professionals, we've got to cope with it, but I don't, I have had experiences where I haven't felt supported in that. Okay. You know.*

*Ja, nee, ek moet sê, ek het ook, toe ek begin van die jaar hier begin het, alles was baie georganiseerd vir my gegee, en van waar af ek kom, was dit glad nie so nie. Mmm. So dit was vir my baie positief om by 'n nuwe skool te begin wat georganiseerd is waar, daar was baie hulp van baie kante af. Almal het altyd gesê, is jy reg, onthou dit en dit moet gedoen word vandag, onthou dit net, en ek het ook nooit gevoel dat hulle soos, op my tone trap nie. Ek het gevoel dankie, dankie dat jy my onthou van dit en dit, want dit is nuwe ervarings en dis nuwe sisteme. So ek weet nou nie of ek die vraag reg geantwoord het nie.*

Ja, nee, als is reg.

*Maar ekke voel, organisasie, dit was, hierso was daar baie hulp ook gebied, wat mense, wat my positief gemaak het.*

Oukei, so jy fokus op hulp.

Ja.

Nou, wat dink julle is die hoof se rol, en haar verantwoordelikheid aangaande julle beroepswelstand hier by die skool en hier moet jy, julle kan lekker praat. Wat dink julle is haar rol as dit kom by julle persoonlike beroepswelstand?

*Ek dink die hoof het 'n baie groot rol. Want as die hoof nie georganiseer is nie, gaan die adjunkhoof nie georganiseer wees nie, gaan die SMT nie georganiseer wees nie, gaan die onderwysers nie weet wat om te doen nie. So, van bo af, is dit, ek dink die hoof het 'n verskriklike groot verantwoordelikheid teenoor almal wat onder haar werk. Die adjunkhoofde wat haar bystaan, die SMT's wat hulle weer bystaan en die onderwysers. Ek dink die hoof het 'n groot impak. As iets daar bo gebeur, gaan dit nie by ons reg uitkom nie en dan gaan dit eintlik 'n hele chaos veroorsaak, rakende, uhm, wat ook al moet gebeur, al is dit 'n sportdag. Ja. Die hoof moet al, ten alle tye fokus, gefokus wees op ander se behoeftes, dink ek. Dis 'n baie groot verantwoordelikheid.*

En veronderstel jy sukkel met iets by die skool. Dink jy, wat dink jy is die hoof se rol daarmee? Kom ons sê 'n persoonlike saak, uhm, jy is verskriklik siek. Dink jy die hoof het 'n verantwoordelikheid om te speel teenoor jou, om jou te akkommodeer by die skool?

*I don't think they do.*

Ja.

*Don't think they do. I don't think they do. I think they, they need. This is a system that functions and it must work. And then, even as people, they may feel sorry for you if you are undergoing some personal, like, long-term illness in the family or, or anything like that. They, perhaps personally they would like to, but they don't, because they can't. It*

*must run. So there isn't any time for those kind of personal things. There is no time given to it.*

*Soos, ek mag, ek gaan nou sê, dit is, rêrig, ek voel half skuldig om net siek te wees. As ek siek is, kom ek eerder skool toe, want ek is so bang om nie hier te wees nie, want naderhand is daar iets wat, hulle gaan dalk kwaad wees of so, omdat jy nie hier is nie.*

*I, I feel that way, really, I would drag myself.*

Ja.

*Honestly.*

*Ek sal eerder met brongitis hiernatoe kom as wat ek by die huis bly.*

Ja. Ja. Mmm. Maar sou julle sê die hoof behoort onderwysers te ondersteun sodat hulle beroepswelstand bietjie beter is?

*Ek dink so, maar sy het 'n verantwoordelikheid. Sy het 'n verantwoordelikheid om tog die personeel wat die skool aan die gang moet hou wat ondersteun moet word, maar of dit gebeur, weet nie eintlik nie.*

*If I look at it practically speaking she's got such a huge job to do.*

Ja. Mmm.

*That it almost seems that, well yes, she should be responsible for that, but then you think, well practically can she, but then it should be really, one of the deputies should. Somebody has to. Somebody has to help with it. I don't think the principal; I think the deputies can help her with that side of it.*

Oukei. Ja. Watter of indien enige insidente buite skoolverband het 'n invloed op julle beroepswelstand gehad?

*Do you mean the perceptions of teachers out there? Or do you mean like the ANA?*

*Like something that happened outside, let's say in your personal life, or and that happened outside. Did, what had an effect on your well-being here at school? Now,*

*uhm, let's say, an illness, like you just said, or the death of a family member, uhm, did something happen outside that effected your work here at school?*

*Ja, very much so, because I think teaching is a profession were you are giving, giving, giving all day long. You need a very high level of energy, energetic, you need to be very positive and you need to be, uh, at your absolute best. It's like you are standing up and performing and giving a 100%, from seven until two. Mmm. So, if you are worried or upset or overwhelmed, you, you just functioning at 50%. Really you are.*

*Okay. Mmm. So, you say, if I hear correctly, when you are sick or when you don't feel well, that has an influence ...*

*... ah, ja ...*

*...on your ...*

*Definitely, ja, tired, worried, sick.*

*Even your personal life, what happens at home, will also affect how you, uhm, hoe jy in die klas gaan wees, want die snaaksste ding is, kinders kom enige iets vinnig agter, as hulle sien jy's af, gaan jy ook met hulle sukkel. Hulle, hulle voel dit aan. So, baie keer, wat mens seker maar doen, is jy los jou persoonlike lewe by die huis en dan voel jy eintlik die heeldag net weird want jy weet nie eintlik wat om te doen of wat om te voel nie en dan gaan jy maar weer huis toe en gaan aan met jou persoonlike lewe.*

*Ja, ja.*

*En ek, ja.*

*You know in the, in the, sorry, uh-uh, I'm pushing in. You know in the, in the, cause I always also worked in the corporate world. You know in the corporate world, you can, you, you, you working at your desk and there's much less interaction, mmm, than with all these, there's so many children, so you don't, you can, if you have a bad day, you can withdraw a little bit and that's fine, but like you said, you can't withdraw here, no, you can't do it, in fact it's worse. They pick up on your expression.*

Yes. Ja.

*So in the corporate world, and in the corporate world you have, uhm, HR departments, that are there to listen to all your problems, they will listen to all kinds of things, they will discuss with you about, family responsibility, they give you support, they even give you counselling.*

Sjoe. Mmm. Oukei ja. *Corporate is different. Alright. Well this comes to my next question. Is daar enige programme waarvan u bewus is wat hulp kan verleen ten opsigte van julle beroepswelstand by die skool?*

*Programs that are happening here?*

Ja.

*That would help me?*

*Anything that you are aware of?*

*Nothing.*

*Not aware of?*

*Nothing, uh-uh. I was aware of something last year, but it was just about discipline, mmm, to help you with discipline, but this year, never anything ...*

*Okay, about, not welstand, nie oor dissipline nie, nie oor jou eie probleme nie, niks. So julle weet nie van enige program by die skool ...*

*Nee, nee.*

*... wat aangebied word om julle te help nie. Ook nie buite skoolverband nie?*

*Uh-uh. Nie waarvan ons bewus is nie.*

*Nothing, I would go, I would run there.*

*So you would make use of the program?*

*Absolutely.*

*Mmm, definitief. Ja.*

*Absolutely.*

Oukei. Dink u dat die hoof en die skoolbestuurspan, in hierdie skool, stappe doen om die personeel se beroepswelstand te bevorder indien een van hulle bietjie af is? Dink julle daar word iets gedoen by die skool om hulle *spirits* bietjie te lig?

*No, not at all. As I say, there's no time for that. No time. Perhaps on a personal level, okay, person to person, they would like to, but there is no time. Not enough time.*

*Ek moet sê, in ons graad is ons baie nou bymekaar, want as die, byvoorbeeld, as een trou, dan sal ons geld bymekaar sit om vir haar 'n geskenk te koop, mmm, of as vir 'n knie-operasie gaan, geldjies bymekaar sit, of as ons weet hierdie een voel nie lekker nie, onder mekaar, sit 'n geldjie, koop 'n chocolate. So, ek dink, oukei, graadverband, probeer julle, wat ons werk, moet ek sê, het ek dit nogal ervaar.*

Oukei. Maar nie hoër as dit nie?

*So nie noodwendig die bestuurspan nie, nee, maar meestal die kollegas, ja, ja, wat mekaar bietjie opbeur by die skool.*

Ja, ja. Oukei, goed. Dankie. Nou, is daar iets wat julle persoonlik doen om julle beroepswelstand te bevorder? *Is there something that you do personally to help yourself, uhm, cope better here at school? Go to gym, or drink something light?*

*Slaap vroeg. Slaap vroeg. Ja (lag).*

*You try to eh, you try to look after yourself so that you can cope. And relax. Ja, you try to exercise, the usual stuff, you know.*

Oukei.



*Maar ek dink mens is baie meer krities op jouself, want ek sal eerder kyk wat het ek verkeerd gedoen om dit anders te doen om dit makliker vir myself te maak. Oukei. Ek sê nie dat ek trots is. So daar is nie, iets anders doen, spesifiek eintlik.*

Ja. Nou dink julle daar's 'n verskil tussen die beroepswelstand van laerskoolonderwysers en hoërskoolonderwysers? Dink julle daar's 'n verskil in hoe hulle hulle vlakke van geluk by die skool?

*Ja. As ons dit so kan noem. Ek sal sê daar is. Mmm, Ja. Maar dit hang af ook watter skool dit is, dit het.*

Oukei, watter skool?

*Dit gaan baie afhang van, daar kan twee laerskole wees wat ook, wat een perso ..., wat een groep kollegas glad nie so, uh, gelukkig is soos die ander nie, oor bestuur of oor die hoof of so. So ek sê, ek sal nie sê tussen hoërskool en laerskool nie, ek sal eerder sê tussen skole.*

Skole, oukei. *Fine.* Nou, is daar enige, nog iets, dis die laaste vragie. Is daar enige positiewe of negatiewe ervaring met betrekking tot beroepswelstand wat julle met my wil deel, waar julle dalk iemand gehelp het of waar julle gesien het iemand se werk gaan agteruit as gevolg van sy beroepswelstand by die skool? Het julle enige ietsie om te deel daar?

*There, I've seen someone, uh, become disillusioned, okay, uhm, and I felt for them, because, uh, I just thought, uhm, you know, their particular set of circumstances ...*

Ja?

*In other words, the subjects they teach and the classes they have, ja, what's expected of them, is, uh, a bit ridiculous, okay, and, uh, I think you may end up losing that person in this field. You know, this field will lose that person and that would be sad. Uhm, I would like to feel that if, uhm, I have a problem, that the door is open and I won't be criticized or, or, you know, somebody will give me practical assistance, like, especially in terms of, this particular child, you know, what do I do here, and they would help me with*

*it, ja, there doesn't appear to be time, okay, and there doesn't appear to, it just seems people just get on with it.*

Mmm, ja. Ietsie wat jy wil deel wat jy gesien het, of in jou eie beroepswelstand wat jy iets wil deel?

*Ek, dit wat ek ervaar het, is, aan die begin van die jaar, het, het die bystand wat mens kry nog steeds van kollegas af, mmm, want hulle het eerder vir jou kom vra is jy reg, is daar iets wat ons vir jou kan doen, maar tog as iemand ook in die graadverband, byvoorbeeld 'n hartseerdag het en jy weet die persoon is af, ja, om net nou en dan in te loop en te sê, hoor hierso, is jy nog oukei, is daar iets wat ek kan doen, dat hulle weet daar's meer as een persoon. Ek dink eerder die kollegas wat mekaar, ons bou mekaar se welstand op, as wat dit van die bestuur af kom om ons welstand op te bou. So dit kom eerder van gelyk, soos jou kollegas wat in gelykheid. Jou gelyke wees, wat saam met jou werk, wat saam met jou die vakke gee.*

Oukei. Goed, baie dankie, ek is dan aan die einde van my vrae. Is daar nog iets wat een van julle graag wil byvoeg, as julle aan ietsie kan dink?

*Ek moet sê as ek aan ietsie kan dink, ek moet sê ek dink ook die hoeveelheid kinders per klas, ja, dink ek het 'n impak.*

Is dit? Op jou welstand?

*Ja, want, om, waar jy vir 20 kinders moet gee, moet jy nou vir 40 gee.*

Oukei.

*Dit maak 'n verskil, dink ek op jou krag wat jy het na skool, die energie wat jy gebruik. So dis definitief 'n faktor. Ja, ek kan nie sê 'n gro ..., ek dink dis 'n wettige, dit is 'n faktor, ma' jy kan nog steeds cope, dis nie dat dit altyd jou welstand negatief maak nie, ek dink net dit sal makliker gewees het, as dit minder was.*

*Only, when I started out, I'm not the same person I was as when I started out. I had great ideas in teaching; and then, in it I didn't expect it to be as tiring. And I still had the motivation very much so, and I still love the job very much, and I think it is exactly what*

*you were saying; it's the just too many children. So the factor that's, that's the most relevant to me is that it's tiring you out, you can only give so much.*

Oukei.

*Your motivation is still there; your love for the job is still there, you know, you love your subject and whatever, but it's, it's not possible for a person to give that much of themselves to 38 children. Not possible. So that for me, I think, is a big factor.*

Oukei, goed. Dan het ons aan die einde van ons onderhoud gekom. Baie dankie dat julle deelgeneem het.

*Pleasure.*

## **Onderhoud F**

**Deelnemers 6 en 7 (G2)**

**Datum: 4 Oktober 2015**

**Tyd: 23 min. 04 sek.**

Onderhoud F. Goed. Baie dankie dat julle ingestem het om hierdie groep-onderhoud saam met ons te doen. Ek wil net weer beklemtoon dat dit heeltemal anoniem is en as julle sou wou, kan julle steeds van die studie onttrek. Die titel van my studie is: "Die persepsies van laerskoolonderwysers in Johannesburg-Noord aangaande hulle beroepswelstand".

Vraag 1 – Wat volgens u is 'n persepsie?

*Persepsie is jou eie siening, jou mening, jou opinie oor 'n sekere onderwerp of omgewing of ... ensovoorts.*

Oukei, dankie, en jy Meneer?

*Ja, ek sal ook sê dis, uhm, dis jou mening, dis jou persepsie oor iets, dit is, uh, die manier wat jy voel oor 'n ding en ja.*

Goed, baie dankie. Vraag 2 – Wat beteken die term welstand vir u?

*Welstand, vir my is hoe gelukkig jy in 'n sekere, uh, beroep, of wat ook al ook is, uhm, as ek nou maar 'n voorbeeld moet vat. En dan kry jy ook die, of jy ongelukkig is, soos nou maar jou persoonlike emosies oor aangaande 'n sekere onderwerp.*

Goed. Dankie. Meneer, kan jy ietsie byvoeg vir ons?

*(Lag.) Ag, hel.*

Ek sal weer die vraag herhaal. Wat beteken die term welstand vir u?

*Welstand, oukei, uh, dis soos well-being, uh, oukei, dit is well-being. So met ander woorde, jou emosie half, soos wat die ander kollega gesê het, uhm, hoe, hoe jy voel oor 'n ding, hoe jou, uhm, half, ugh. Oukei, welstand is soos jou, jou siening oor die lewe, jou uitkyk, uhm, die manier hoe jy dinge ervaar of jy gelukkig is daarmee, of jy ongelukkig is, uhm, ek, ek dink half ook die manier hoe jy interact met mense, dit bepaal jou welstand en so aan. Ja.*

Goed. Baie, dankie. Vraag 3 – Wat beteken die term beroepswelstand vir u?

*Uhm, ek sal sê dit is soos jy, jou, jou emosies half teenoor jou werk, of jy gelukkig is by jou werk, jy gelukkig is teenoor jou werkgewer, of jy dink regverdigheid geskied, sulke tipe dinge.*

Dankie, en jy Juffrou?

*Dit gaan ook oor hoe, hoe jou emosies teenoor jou kollegas en of hulle jou, as jy in 'n lekker groep saamwerk en julle voel soos 'n span, dan, dan is jou, jy ook gelukkiger by jou werk. As dit nou nie geskied nie, dan dink ek dit is die rede hoekom meeste mense dan van die een beroep na 'n ander skuif.*

Goed. Baie dankie. Vraag 4 – Tot watter mate toe, dink u, beïnvloed u kollegas u beroepswelstand? En julle is welkom om saam te gesels daaroor.

*(Lag) Uhm, wel ek sal sê dit is, dit, jou kollegas is, obviously dis die mense saam wie jy die meeste werk, so dis die mense wie'd jou die meeste sien, dis die mense waar jy die meeste mee, uhm, kommunikeer, wat obviously, wat interaksie het, ja, uh, dis die mense wat op dieselfde vlak as jy is. Mmm, so ek dink, hulle, hulle het nogal 'n enorme invloed op die manier hoe jy voel by die werk, want as hulle negatief is teenoor jou, en jy, waar jy byvoorbeeld in 'n graad saam met 'n klomp mense werk, en jy is die odd one out, ek bedoel, dit, dit affekteer jou hele wyse van werk teenoor hulle en jou manier hoe jy voel en so aan. En wat ook lekker is as jy nou soos 'n lekker span het saam met jy is, saam met wie jy werk, niemand ken jou gevoel by die werk beter as jou kollegas nie. Teenoor wie beter om af te pak oor 'n sekere situasie, of wat ook al, as die kollegas saam wie jy werk.*

Goed. Baie, dankie. Vraag vyf – Tot watter mate toe, dink u, beïnvloed die hoof u beroepswelstand?

*(Lag) Goeie genugtig. Uhm, ek, ek sal sê, ek dink in vergelyking met jou kollegas, dink ek, jy het altyd half daai gevoel van jy, jy wil die hoof tevrede stel, jy wil die hoof impress, en ek dink half, haar invloed bepaal hoe jy eintlik voel of jy wil gaan werk of jy nie wil gaan werk nie. As sy 'n diktator is, dink ek nie iemand, of hy is 'n diktator, dink ek nie iemand sien uit om in die oggende werk toe te gaan nie. Dan word dit, dan voel dit half of asof jy in die weermag is en elkeen moet volgens 'n sekere, sekere tyd alles geskied. Dink dis belangrik dat 'n hoof op so vlak is dat haar deur, of sy deur altyd oop is, dat 'n mens voel jy het die vrymoedigheid om hulle te gaan spreek aangaande enige iets, wat jou pla, wat jou gelukkig maak, uhm, as jy voorstelle het, sulke goed. En dit is ongelukkig nie altyd die geval nie. Ek, ek dink ook persoonlik sy beïnvloed jou welstand meer as jou kollegas omdat sy half die een is wat half soos 'n, soos 'n culture type of ding vestig, of 'n klimaat vestig teenoor hoe jy moet werk en sy het ook altyd of hy, het ook altyd 'n groot invloed teenoor hoe ander kollegas jou sien. Bedoel, jy, jy werk nie noodwendig net met jou graad se mense nie, jy werk met die hele skool se mense, so die manier hoe sy van jou praat byvoorbeeld teenoor ander mense, soos die HOD's en die adjunkhoofde, beïnvloed ook die manier hoe hulle jou sien. Mmm.*

Goed. Baie dankie. Vraag ses – Hoe dink u dra die skoolbestuurspan by tot u beroepswelstand? Die SMT.

*Wel, daar is, die ding is omdat ons met mense werk, is dit altyd moeilik in 'n sin van, daar, jy, jou persoonlikheid vind aanklank by sommiges en van ander hou minder van jou of so aan. So, dit is altyd moeilik, want 'n mens het sekere, mens het vrymoedigheid om met sekere van die SMT te gaan praat en hulle raad te pleeg en hulle raad te vra, waar ander omdat hulle dalk nie van jou hou nie of nie van jou werkwyse hou nie of dikwels werk net sommer op jou afpak omdat hulle nie tyd, daar nie genoeg tyd het, is vir hulle om dit te doen nie en hulle, so dit maak dit moeilik. Uhm, daar is van dié wat jou werk probeer makliker maak en wat bereid is om jou te help, waar ander heeltewel ontoeganklik is.*

Goed, dankie, en jy Meneer?

*Wel, uh, basies, jy weet, die, die SMT is ook half soos 'n, soos 'n leierfiguur in die skool, so met ander woorde, jy is ook half soos, soos met die hoof, jy het half dalk die indruk dat jy hulle half wil tevrede hou met die manier hoe jy werk, en al, die groot ding is hulle gee soms vir jou goed wat jy glad nie mee saamstem nie, maar omdat jy nie, half oor die tou wil trap nie, doen jy ma', teen jou wil goed omdat jy half 'n sekere persepsie gevorm wil hou, of 'n sekere idee van jouself wil hou dat hulle jou in 'n goeie lig half sien. Ja, maar gelukkig is dan dié daar wat altyd bereid is om ook te help. Ja, daar's dalk, ja. Al stem hulle nie noodwendig altyd saam nie, hulle het dieselfde siening as wat jy het, hulle, ons almal werk maar saam as 'n skool en jy weet, het op die ou einde net die beswil van die kinders en die einddoel in sig. So. Dit, mens werk mos nou maar saam as 'n span, al stem jy nie noodwendig saam daarmee nie.*

So sou u sê dat u, die bestuurspan wel 'n invloed op julle welstand by die skool het?

*Beslis, definitief.*

Goed. Baie, dankie. Vraag sewe – Watter of indien enige insidente by die skool het 'n invloed op u beroepswelstand gehad? Dit kan positief of negatief wees.

*Sjoe, ag, as ek kyk maar net daagliks, uhm, as mens maar na jou daaglikse, uh, lewe kyk by, by jou werk, is daar maar wat dissipline en goeters aanbetref wat dit van die leerders, wat 'n mens nou maar negatief beïnvloed. Uhm, wel, 'n positiewe ding wat weer daar uitkom, is dan dat jy altyd na sekere van die SMT-lede toe kan gaan, hulle is bereid om te help. Die hoof is daar om ook, van daai, as dit nou voel jy wil hierdie kind, jy weet, jy, voordat jy enige iets verder met hierdie kind wil, hom wil ontwrig of die klas wil ontwrig, kan jy uitstap, en die hoof na die, die kind na die hoof toe neem en dan, dit is darem, uhm, 'n positiewe ding, want dit voel dan as ons weer, ons werk as 'n span saam. Goed. So, ek sal nog bietjie dink, dat daai Meneer antwoord (lag).*

*Uhm, wel ek sal sê half, die, die idee wat ek kry van dubbele standaarde, mmm, waar sekere mense toegelaat word om iets te doen, ja, waar dit vir ander mense weer 'n big no-no is, waar jy half, jou, jou, kop afgebyt sal word as jy die selle tipe ding vra. Of waar, uhm, jy byvoorbeeld, 'n kind se part eerder sal gevat word teenoor jou en jy sal bevraagteken word oor die manier hoe jy te werk gegaan het, al weet jy persoonlik dat jy nie verantwoordelik is of was vir die manier hoe die kind gereageer het of iets soos dit nie. Ja, partykeer is dit 'n damned if you do, damned if you don't-situasie, wat jy dan, as jy reg optree volgens die skoolreëls dan is jy dalk in die moeilikheid, want dan word die, die, jy teenoor die kind gesit, en ander kere is dan weer, damned if you don't. As jy dit nie doen nie, is jy dan ook in die moeilikheid, want hoekom het jy dan nie volgens hierdie skoolreëls dan opgetree nie? So dit maak dit dan baie, baie moeilik. Dit is beslis een van die negatiewe aspekte.*

Goed, baie dankie. Vraag agt – Wat dink u is die hoof se rol en verantwoordelikheid aangaande u beroepswelstand? Dink u sy het tog 'n, 'n verantwoordelikheid teenoor die onderwysers se beroepswelstand by die skool?

*Ek dink definitief. Ek bedoel sy is veronderstel om jou half, ek sal sê nou nie op, op 'n weekliks, weeklikse basis nie, maar so af en toe te hoor hoe gaan dit, is jy gelukkig met wat jy doen, is dit, is dit nog lekker half, by die skool, uhm, wat, wat voel jy, uhm, kan ons aan werk, kan hulle jou half ... Jy weet dis nie altyd moontlik nie, maar kan hulle vir jou dalk 'n ander vak gee volgende jaar of die jaar daarna om, om jou 'n bietjie te help, jou werklading minder te maak, sulke tipe dinge. So, sy't 'n, sy't 'n enorme invloed op*

*jou, op jou welstand. En dis ook lekker om te weet dat as jy vir iemand werk dat hulle, uh, hulle ag jou belangrik deur jou, uh, persoonlik ook op daai vlak te leer ken. Hulle hoef jou nie noodwendig by mekaar elke naweek 'n wyntjie te drink of 'n kuiertjie te reël, braaitjie, of wat ook al nie. Net om te weet dat oukei, uhm, jy weet ons, ons, is, ek weet wat in jou lewe aangaan, jy weet wat in my lewe aangaan, my deur is oop as jy sou wou met my kom praat, uhm, dit gebeur ongelukkig nie altyd nie, maar dit sal lekker wees ook om te weet sy ken jou ook nie heeltemal persoonlik nie, maar dat sy weet wat in jou lewe ook aangaan, want dan voel jy as onderwyser ook belangrik vir haar.*

Goed. Baie dankie. Vraag nege – Watter of indien enige insidente buite skoolverband het 'n invloed op u beroepswelstand gehad?

*Oukei, uhm, byvoorbeeld voordat, voordat ek getroud is, het ek nie die vrymoedigheid gehad om die hoof te vra vir 'n paar dae se verlof om seker te maak ek is klaar met al my troueëlings nie. Voel ook soms asof jy, as jy siek is, word jy, ek, uhm, siek word is 'n menslike ding, maar net om by die huis te bly die dag as jy, selfs as jy afgeboek is, voel jy so skuldig, want jy weet nie of jy bespreek word agter jou rug en of jy, uhm, hoeveel werk is daar nou vir jou as jy terugkom nie. Dit word, daai verantwoordelikheid word heeltemal ... Jy kry nie gerus daai dag as jy af is nie, want jy worry jou morsdood oor wat by die werk aangaan. Buite skoolverband sou ek sê, is soos byvoorbeeld my, my studies wat ek aanpak, ek bedoel, jy studeer half om jou professioneel te bevorder, maar nou kry jy half soos flack van hulle kant af want jy, jy het ook goed, jy't, kyk jou eerste verantwoordelikheid bly natuurlik jou werk, maar ek bedoel, jy, om jouself professioneel te bevorder, moet jy studeer en dit het 'n groot invloed op, op die werk wat jy doen, want as jy byvoorbeeld 'n dag af nodig het vir, vir 'n eksamen of om iets te gaan inhandig om, inhandig, of om onderhoude te doen of sulke tipe dinge het jy nie altyd die, die vrymoedigheid om half te vra, luister hier, kan ek dit gaan doen, jy weet, daar's protocols wat dit toelaat van die Departement af, om dit te kan doen, maar dis nie dat die skool dit altyd so insien nie, want jy word outomaties op die rooi tapyt geplaas, want hoe durf jy nou so iets vra. En op die ou einde studeer jy nou maar om jouself professioneel beter by jou, dis ten bate van jou skool, ja, ten bate van jou skool hoekom*



*jy swot, dit is, dat jy dit doen. So, eintlik was hulle veronderstel om jou aan te moedig, wat hulle nie doen nie.*

Goed. Baie, dankie. Vraag tien – Is daar enige programme waarvan julle bewus is wat hulp kan verleen ten opsigte van julle beroepswelstand? Dit kan nou programme by die skool wees, of buite die skool. Is julle bewus van so 'n program?

*Glad nie.*

*Uh-uh, ek ook nie. Ek het nie 'n idee van een nie.*

Nie? Goed. Baie, dankie. Vraag elf – Dink u dat die hoof en/of die skoolbestuurspan stappe doen by die skool om die personeel se beroepswelstand te verbeter? Is daar goedjies wat hulle doen by die skool om die gemoed van die onderwysers bietjie te lig?

*Ek dink hulle doen, dis net min genoeg. Ek vat nou maar 'n voorbeeld van die spook aan die einde van die jaar, waar ons nou vir, vir 'n tydperk lank, uhm, vir mekaar geheime geskenkies gee. Dit is iets wat ... die vierde kwartaal is altyd vir my die lekkerste want dit is altyd, jy weet nooit wat kry jy in jou pos-hokkie nie. Maar dit is ongelukkig een van die min goedjies wat, wat hulle het om ons te wys ons word waardeer. So want ek dink onderwysersdag is, is 'n nut wat maar nou ook in die vierde kwartaal, dis maar een, dis twee goed uit 'n hele jaar uit. Wat van die res van die jaar? Die res van die jaar werk jy jou dood en jy sit dieselle 100% in, maar dit voel vir my soms dit gaan ongesiens verby.*

Goed. Enige iets wat jy wil byvoeg?

*Wel, ek sal sê hulle, hulle, hulle doen nie altyd die maksimum nie, maar ek, ek bedoel ons het kwartaalliks het ons 'n ete, waar ons, oukei verjaarsdagete, wat, oukei, wat ons, ons dit doen, die meerderheid van dit word gereël deur die SMT, uhm, half om die mense bietjie bymekaar te bring, maar ek, ek, ek voel weet, daar kan dalk half soos 'n ding wees, soos op 'n Vrydag om te sê, hei, luister hier, kom ons gaan almal Saterdag byvoorbeeld rugby toe, of ons het, ons het 'n get together by die swembad, of bring julle families en ons gaan hou daar piekniek, of, of so tipe ding, net, net om bietjie kameraderie en, en, en jy weet, en so iets te bou, want jy ken nie altyd noodwendig*

*ander mense by die skool nie, maar dit gee jou geleentheid om meer mense te leer ken, en dit, dit bevorder tog jou welstand, Veral in so groot skool is ons geneig om verby mekaar te verby te leef. Ja, want jy is besig. Mmm. Jy is verskriklik besig. Dit sal lekker wees om so iets te doen. Obviously gaan jy nie almal half ken nie. So, so tipe ding gaan jou aanmoedig om meer mense te leer ken en, en, en, ek dink dit sal dit net bevorder as daar meer sulke aktiwiteite is.*

Goed, so u sou sê dat daar definitief 'n behoefte is aan meer stappe wat gedoen moet word?

*Beslis. Definitief. Baie beslis.*

Goed. Baie, dankie. Vraag twaalf – Is daar iets wat u doen om u beroepswelstand te bevorder? Iets persoonliks?

*Jong, nou moet ek 'n bietjie dink. (Lag) Wel, ek het nou al agtergekom, vir my net om bietjie af te sluit van die dag se gebeure, gryp ek sommer die naaste boek, en ek lees 'n paar bladsye. Net om te ontspan voordat daar kos gemaak moet word en wasgoed gewas moet word, net om bietjie, bietjie te kan ontspan en my batterye te kan, te kan herlaai. Dis o, dis een van die dinge. En dan ook 'n lekker lang warm bad, is een, van my, my plesiere. Sjoë, om te ontspan, wel ek geniet dit as die skool net uitgekome het om half my deur toe te maak en dan net by my tafel te gaan sit en my selfoon uit te pluk en een of ander lekker game te speel of net te sit en, en, net te kyk na die bome om te sien hoe die blare waai, net. Die stilte te geniet. (Lag) Net rustig te wees. Die stilte te geniet, ja. Ja, mens besef nie hoe seer jou ore is aan die einde van die dag nie. (Lag)*

Goed. Baie, dankie. Vraag dertien – Dink u dat daar 'n verskil kan wees in die beroepswelstand van 'n laerskoolonderwyser en 'n hoërskoolonderwyser?

*Ek dink so. (Lag) Nee, ek dink beslis so, want hoërskoolonderwysers het al vir my langer ure. So, want hulle wedstryde word maar grotendeels in die laatmiddag, aand se kant gespeel as dit kom by netbal en rugby. Uhm, hulle is dikwels nog tot laat toe by die skool ook. So, ek dink in 'n sekere instansie is daar baie, baie, uh, meer druk op 'n hoërskoolonderwyser as op 'n laerskoolonderwyser, juis omdat die, die kinders ouer is*

*en hulle, daar word meer van hulle ook vereis as kind. So, ek dink hulle, daar word, daar's beslis 'n verskil.*

*Dalk sal, ek sal ook sê daar's definitief 'n verskil, want, uhm, as jy, as jy gaan kyk jou laerskoolonderwyser, uh, kyk baie laerskole is, is verskriklik besig oor naweke. Dieselfde met hoërskole, Hoërskoolonderwysers het, het, het obviously langer ure, as, as 'n laerskoolonderwyser, half, soos byvoorbeeld ons, want meeste van ons kinders moet half drie, of dis tussen half drie en drie-uur, moet hulle op, op, op hulle transport klim en dan moet hulle basically huis toe gaan, waar hoërskoolonderwysers langer ure het, langer ure het, maar ek dink ook hulle het dalk 'n bietjie van 'n meer van 'n werkslading, maar ook tog nie, want hulle het nie die aantal vakke wat ons aanbied, ek bedoel hoërskoolonderwyser is 'n vakspesialis, hy bied een vak aan en that's that. Ek bedoel, ons bied vier, vyf verskillende vakke aan, partykeer selfs vir die hele graad. En ek dink dan het ons bietjie meer van 'n, van 'n, uh, uh, uh, druk op ons om, om resultate half te kry, om, om kinders deur te sit want die ... Jy hoor ook altyd as kinders in graad agt en graad nege inkom en, en hulle, hulle doen swak, dan vra almal by watse laerskool was jy. Uhm, doen die laerskoolonderwysers nie hulle werk nie, so ek dink, ja hoërskoolonderwysers het meer van 'n druk op hulle, maar ek sal sê ons het bietjie meer as wat hulle het. Juis oor die vak, want daar word soveel meer van ons verwag, want ons is dié wat die fondasie moet lê. En die kinders is kleiner ook, so, uh, waar 'n hoërskoolkind nie goed is nie, dan's dit, dan's dit jou eie skuld eintlik in 'n sin. Ja, ons is baie meer emosioneel aangetrokke tot die kinders, weens die feit dat ons moet seker maak dat hulle, hulle, uhm, beste potensiaal bereik, of, en, en, en te sorg dat hulle half deurkom, waar 'n hoërskoolonderwyser nie rêrig veel van 'n saak het of jy dit doen of nie doen nie, want, jy't, jy't daai, die leerders het daai mental capacity om, om half te kan onderskei, luister hier, dit is my werk, dis nie 'n onderwyser wat dit vir my gaan doen nie.*

Goed. Baie dankie. En nou's ons by ons laaste vraag. Vraag veertien – Omskryf enige positiewe of negatiewe ervaring met betrekking tot julle beroepswelstand.

*Ag, uh, ek onthou van een insident wat persoonlik met my gebeur het, waar die hoof my oor interkom uitgetrap het voor die kinders en ek, ek was rêrig bitterlik ongelukkig*

*hieroor, want as sy, ek voel, ekke ... Ons is beide volwassenes, ons kon dit in die privaatheid van haar kantoor hanteer het, en die kinders kon dadelik agterkom, hier's moeilikheid, dat ek is in die moeilikheid en dan word ek met sulke groot ogies aangekyk en gevra wat het ek gedoen en dit het niks met die kinders of met enige ander onderwyser ook te doen nie. Dit is, uh, 'n insident tussen my en die hoof. En om iemand uit te trap voor die personeelkamer voel ek is baie onpersoonlik en onprofessioneel. En dan ook as ons partykeer, as daar 'n fout begaan word deur een of ander personeellid, dan word dit in die personeelkamer die volgende dag, dan moet almal onder dieselfde kam geskeer word, ja. En, ek be-, dis net nie vir my reg nie om te, dit moet maar persoonlik met die, wat die, persoon bespreek word wat in die moeilikheid is, want so leer mens ook. Ons is almal maar mense, ons maak foute, maar as iets nie reg loop nie, of iemand maak 'n fout, hanteer dit privaat, nie voor almal nie. Dis, dis vir my lelik. En ek bedoel, soos as jy byvoorbeeld ... Uhm, kyk, ons is almal besig, soms gaan ons, sommige van ons kom verskriklik vroeg by die skool aan, net om in te teken, ek bedoel en dan jy weet dit gaan, dit gaan mal partykeer en dan twee dae wat jy vergeet om in te teken, oukei, ja, dis jou verantwoordelikheid, maar dan plaas van om persoonlik te sê, luister hier jy het nie ingeteken nie, word jou naam op 'n lys geskryf en dan word daarby geskryf het twee dae laas ingeteken, maak 'n plan. Ek bedoel, mens het nie sulke sarkastiese kommentaar nodig nie.*

So, u sal sê dit het 'n negatiewe invloed op julle ...

*Beslis.*

... beroepswelstand. Daai klein jakkalsies.

*Ja nee, vir seker, want dan voel dit ook, hulle sien nie raak al die goed wat jy doen nie. Jou boeke is gemerk, op datum. Jy leer elke dag die kinders. As hulle verbystap, jy sit nie by jou tafel nie. Sulke goed. Hulle sien nie wat jy insit raak nie, maar die oomblik as jy iets verkeerds doen, dan word jy amper, ja, dan word jy berg van 'n molshoop gemaak. Ja. Basically. Ja.*

Goed. Baie dankie. Ons het dan aan die einde van ons onderhoud gekom. Is daar enige iets wat een van julle twee wil byvoeg by hierdie onderwerp of voel julle julle het als gesê?

*Ek's reg. Als gesê.*

Baie dankie vir julle tyd en julle samewerking.



**BYLAE E**  
**TAALVERSORGINGSERTIFIKAAT**



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

## **Sertifikaat uitgereik op 4 Desember 2015.**

**Hiermee verklaar ek dat ek die taalgebruik en styl nagegaan en versorg het in die skripsie van Lelanie Kruger:**

**“Die persepsies van laerskoolonderwysers in Johannesburg-Noord aangaande hulle beroepswelstand”**

**wat voorgelê is vir die graad Magister Educationis aan die Universiteit van Johannesburg.**

**Taalversorger: Faan Herholdt**

**Geakkrediteerde lid van SAVI**

**Lid van die PEG**

**E-pos: [faanher@gmail.com](mailto:faanher@gmail.com)**

**Tel. 079 905 7373/021 418 3489**



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG