

WAT MOTIVEER LAERSKOOL ONDERWYSERS

DEUR

MARTHA ALETTA BESTER

Voorgelê ter gedeeltelike vervulling van die vereistes vir die graad

MAGISTER EDUCATIONIS

in die vak

ONDERWYSLEIERSKAP

aan die

UNIVERSITEIT VAN PRETORIA

STUDIELEIER: PROF. J NIEUWENHUIS

MAART 2017



UNIVERSITEIT VAN PRETORIA
UNIVERSITY OF PRETORIA
YUNIBESITHI YA PRETORIA

Faculty of Education

Copyright declaration

I hereby certify that, where appropriate, I have obtained and attached hereto a written permission statement from the owner(s) of each third-party copyrighted matter to be included in my thesis, dissertation, or project report ("the work"), allowing distribution as specified below. I certify that the version of the work I submitted is the same as that which was approved by my examiners and that all the changes to the document, as requested by the examiners, have been effected. I hereby assign, transfer and make over to the University my rights of copyright in the work to the extent that it has not already been effected in terms of a contract I entered into at registration. I understand that all rights with regard to copyright in the work vest in the University who has the right to reproduce, distribute and/or publish the work in any manner it may deem fit.

Kopieregverklaring

Hiermee sertifiseer ek dat, waar toepaslik, die skriftelike toestemming verkry is van elke derdeparty wat die eienaar is van materiaal wat aan outeursreg onderhewig is en wat ingesluit is in my proëfskrif, verhandeling of projekverslag ("die werk"), waardeur verspreiding op die wyse hieronder gemeld, ook toegelaat word. Ek sertifiseer dat die weergawe van die werk wat deur my ingedien is, dieselfde is as dié wat deur my eksaminatore goedgekeur is en dat alle veranderinge soos deur hulle versoek, aangebring is. Ek dra en maak hiermee my outeursregte in die werk aan die Universiteit oor insowat dit nie reeds ingevolge 'n kontrak by registrasie deur my gedoen is nie. Ek begryp dat alle regte met betrekking tot outeursreg van die werk dus by die Universiteit berus en dat die Universiteit die reg voorbehou om na goëddunke die werk te reproduseer, versprei en/of publiseer.

ubeter

SIGNATURE/HANDTEKENING

2017-03-15

DATE/DATUM



RESEARCH ETHICS COMMITTEE

CLEARANCE CERTIFICATE	CLEARANCE NUMBER: HU 16 /04/01
DEGREE AND PROJECT	Med Wat motiveer laerskool onderwysers
INVESTIGATORS	Ms MA Bester
DEPARTMENT	Humanities
APPROVAL TO COMMENCE STUDY	1 January 2015
DATE OF CLEARANCE CERTIFICATE	14 February 2017

Please note:
For Master's application, Ethics Clearance is valid for 2 years.
For PhD application, Ethics Clearance is valid for 3 years.

CHAIRPERSON OF ETHICS COMMITTEE: Prof Liesel Ebersöhn

CC Ms Bronwynne Swarts
Prof Jan Nieuwenhuis

This Ethics Clearance Certificate is issued subject to the following conditions:

1. A signed personal declaration of responsibility
2. If the research question changes significantly so as to alter the nature of the study, a new application of ethical clearance must be submitted
3. It remains the student's responsibility to ensure that all the necessary forms for informed consent are kept for future queries

Please quote the clearance number in all enquiries

TOEWYDING

Hierdie navorsing word opgedra aan al die gemotiveerde onderwysers wat ten spyte van moeilike omstandighede steeds hulle onderrig take suksesvol en verantwoordelik uitvoer.

“You can pay people to teach, but you can’t pay them to care.” ~ Marva Collins

ERKENNINGS

Ek wil graag my opregte dank uitspreek teenoor Professor Jan Nieuwenhuis, my studieleier, vir sy bystand, ondersteuning en motivering gedurende hierdie navorsing.

My Hemelse Vader wat my die krag, kennis en deursettingvermoë gegee het om hierdie studie te voltooi.

Die navorsingsdeelnemers vir hulle bereidwilligheid om aan die navorsing deel te neem.

Berdine Smit vir die taalredigering en tegniese bystand.

My man vir sy ondersteuning, bystand en geduld.

Die Departement van Onderwys vir die toestemming om die studie te kon voltooi.

VERKLARING

Ek, MARTHA ALETTA BESTER, student nommer 13143582 verklaar hiermee dat die verkorte verhandeling getiteld:

WAT MOTIVEER LAERSKOOL ONDERWYSERS

ingedien is volgens die vereistes vir die graad Magister Educationis by die Universiteit van Pretoria en dat dit my eie werk is. Ek verklaar ook dat alle verwysings wat gebruik is, ten volle erken of aangehaal is.

.....
M A BESTER

31 Maart 2017

INHOUDSOPGAWE

OPSOMMING	XIII
ABSTRACT	XV
HOOFSTUK 1	ALGEMENE ORIËTERING
.....	1
1.1 INLEIDING	1
1.2 RASIONAAL	3
1.3 DIE NAVORSINGSPROBLEEM.....	4
1.4 NAVORSINGSVRAAG.....	5
1.4.1 <i>Primêre navorsingsvraag</i>	5
1.4.2 <i>Sekondêre navorsingsvrae</i>	5
1.5 WAARDE VAN DIE NAVORSING	5
1.6 AANNAMES VAN DIE NAVORSING	6
1.7 VERDUIDELIKING VAN HOOFTERME	7
1.7.1 <i>Motivering</i>	7
1.7.2 <i>Intrinsieke motivering</i>	7
1.7.3 <i>Ekstrinsieke motivering</i>	7
1.7.4 <i>Spiritualiteit</i>	7
1.7.5 <i>Werksomgewing</i>	8
1.7.6 <i>Erkenning</i>	9
1.8 LITERATUUR OORSIG	9
1.9 NAVORSINGMETODOLOGIE	11
1.9.1 <i>Navorsingsontwerp</i>	11
1.10 UITLEG VAN DIE NAVORSINGSVERSLAG.....	11
1.10.1 <i>Hoofstuk 1</i>	11
1.10.2 <i>Hoofstuk 2</i>	11
1.10.3 <i>Hoofstuk 3</i>	11
1.10.4 <i>Hoofstuk 4</i>	12
1.10.5 <i>Hoofstuk 5</i>	12



HOOFSTUK 2	MOTIVERING	
.....	13
2.1	INLEIDING	13
2.2	MOTIVERING	13
2.3	SOORTE MOTIVERING	14
2.4	PERSPEKTIEWE OP MOTIVERING	15
2.5	MOTIVERINGSTIPES.....	16
2.6	INTRINSIEKE EN EKSTRINSIEKE MOTIVERINGS DIAGRAM.....	16
2.6.1	<i>Intrinsieke motivering.....</i>	16
2.6.2	<i>Faktore wat Intrinsieke motivering beïnvloed</i>	19
2.6.3	<i>Ekstrinsieke motivering.....</i>	25
2.7	MOTIVERINGSTEORIEË	28
2.7.1	<i>Reiss se 16 basiese begeertes.....</i>	28
2.7.2	<i>Die 16 begeertes van Reiss</i>	30
2.7.3	<i>Herzberg se twee-faktor teorie</i>	31
2.7.4	<i>Lokus van beheer.....</i>	32
2.7.5	<i>Vroom se Verwagtingsteorie</i>	33
2.7.6	<i>Glasser se keuse teorie (Choice Theory)</i>	35
2.8	SAMEVATTING	39
HOOFSTUK 3 ..	NAVORSINGSONTWERP EN NAVORSINGSMETODOLOGIE	
40		
3.1	INLEIDING	40
3.2	DIE NAVORSINGSPROSES	41
3.3	NAVORSINGSVRAAG.....	41
3.3.1	<i>Primêre Navorsingsvraag</i>	41
3.3.2	<i>Sekondêre Navorsingsvrae</i>	42
3.4	DIE HERMENEUTIESE FENOMENOLOGIESE NAVORSING STUDIE	42
3.5	DIE NAVORSINGSONTWERP	45
3.5.1	<i>Kwalitatiewe navorsingsontwerp.....</i>	45
3.6	NAVORSINGSTEGNIEKE	47
3.6.1	<i>Literatuuroorsig.....</i>	47
3.7	STEEKPROEFTREKKING.....	48
3.8	DIE INSAMELING VAN DATA.....	49



3.9	DATA-ANALISE	50
3.9.1	<i>Interpretasie van data en die skep van kategorieë</i>	51
3.9.2	<i>Gebruik van die rekenaar in die analisering van die data</i>	52
3.10	BETROUBAARHEID.....	52
3.10.1	<i>Geloofwaardigheid</i>	52
3.10.2	<i>Oordraagbaarheid</i>	53
3.10.3	<i>Afhanklikheid</i>	53
3.10.4	<i>Verbandhoudenheid</i>	54
3.11	ETIESE OORWEGINGS	54
3.11.1	<i>Ingeligte toestemming</i>	55
3.11.2	<i>Reg op privaatheid</i>	55
3.11.3	<i>Reg op beskerming teen gevaar</i>	56
3.11.4	<i>Eerlikheid</i>	56
3.12	SAMEVATTING	56
HOOFSTUK 4: BEVINDINGS VAN DIE NAVORSING.....		58
4.1	INLEIDING	58
4.2	KONTAK MET DEELNEMERS	58
4.3	BESKRYWING VAN DIE DEELNEMERS.....	59
4.3.1	<i>Geloof</i>	59
4.3.2	<i>Geluk</i>	60
4.3.3	<i>Vreugde</i>	61
4.3.4	<i>Passie</i>	62
4.3.5	<i>Doelwit</i>	63
4.3.6	<i>Perfeksie</i>	64
4.3.7	<i>Uitdaging</i>	65
4.3.8	<i>Deelsaam</i>	65
4.3.9	<i>Positief</i>	66
4.3.10	<i>Beginnel</i>	67
4.4	FREKWENSIES VAN TEMAS.....	68
4.5	MOTIVEERDERS WAT AS TEMAS GEÏDENTIFISEER IS.	70
4.5.1	<i>Erkenning</i>	70
4.5.2	<i>Kinders</i>	71
4.5.3	<i>Wil 'n verskil maak</i>	72



4.5.4	<i>Menslike verhoudinge</i>	72
4.5.5	<i>Sukses beleving</i>	73
4.5.6	<i>Doelwit bereiking</i>	73
4.5.7	<i>Mentors</i>	74
4.5.8	<i>Geloof</i>	74
4.5.9	<i>Beloning</i>	75
4.5.10	<i>Ingesteldheid</i>	76
4.5.11	<i>Passie</i>	76
4.5.12	<i>Familie</i>	77
4.5.13	<i>Bestuur</i>	77
4.5.14	<i>Dankbaarheid teenoor God</i>	78
4.5.15	<i>Intrinsieke motivering (motiveer jouself)</i>	78
4.5.16	<i>Ambisie</i>	79
4.5.17	<i>Aanvaarding</i>	79
4.5.18	<i>Werkomstandighede</i>	79
4.5.19	<i>Positiewe denke</i>	80
4.5.20	<i>Musiek</i>	80
4.5.21	<i>Leesstof</i>	80
4.6	TEMAS WAS AS DEMOTIVEERDERS GEÏDENTIFISEER IS	80
4.6.1	<i>Swak dissipline</i>	81
4.6.2	<i>Klas groottes</i>	82
4.6.3	<i>Ouer inmenging</i>	82
4.6.4	<i>Swak bestuur</i>	82
4.6.5	<i>Administratiewe werk</i>	83
4.6.6	<i>Departement van Basiese Onderwys en Opvoeding</i>	83
4.6.7	<i>Gebrek aan hulpbronne</i>	84
4.6.8	<i>Werkomstandighede</i>	84
4.6.9	<i>Swak gemotiveerde leerlinge</i>	85
4.6.10	<i>Infrastruktuur</i>	85
4.6.11	<i>Gebrek aan erkenning</i>	85
4.6.12	<i>Afwesigheid van suksesbeleving</i>	86
4.6.13	<i>Te veel assesserings in die Grondslagfase</i>	86
4.6.14	<i>Gebrek aan waardes</i>	86
4.6.15	<i>Onbetrokke ouers</i>	87



4.6.16	Swak onderwysers.....	87
4.6.17	Terugslae.....	87
4.6.18	Verandering	88
4.6.19	Spesialis onderwysers	88
4.6.20	Te veel klem op buitemuurse aktiwiteite	88
4.7	OPSOMMING VAN INLIGTING UIT DEELNEMERS SE ONDERHOUDE 89	
4.8	SAMEVATTING	89
HOOFSTUK 5. BEVINDINGE		91
5.1	INLEIDING	91
5.1.1	Sentrale vraag	91
5.1.2	Sekondêre navorsingsvraag.....	91
5.2	HOE MOET MOTIVERING VERSTAAN WORD, GEGEWEN DIE UITEENLOPENDHEID VAN VERSKILLENDE MOTIVERINGSTEORIEË?	91
5.2.1	Wat ek uit die literatuur gekry het.....	92
5.2.2	Wat sê die deelnemers?.....	93
5.2.3	Hoe verstaan onderwysers hulle eie motiveringsvlakke?	95
5.2.4	Wat het die literatuur gesê oor onderwysers se motivering?	96
5.2.5	Wat sê die deelnemers?.....	97
5.2.6	Gevolgtrekking.....	98
5.3	WAT MOTIVEER LAERSKOOL ONDERWYSERS SE POSITIEWE INGESTELDHEID?	99
5.3.1	Wat het die literatuur gesê?.....	100
5.3.2	Gevolgtrekking.....	100
5.4	OORHOOFSE BEVINDING EN HOE VERSKIL OF STEM DIT OOREEN MET DIE LITERATUUR?	101
5.5	WATTER RIGLYNE KOM NA VORE WAT DALK BESLUIT IN SKOLE/DEPARTEMENTE KAN ONDERSTEUN OM DE-MOTIVERING AAN TE SPREEK?	103
5.5.1	Bestuurders van skole en onderwysers.....	103
5.5.2	Departement van Onderwys.....	104
5.5.3	Onderwysers	104
5.5.4	Ouers.....	104

5.6	WAT BEHOORT VERDER NAGEVORS TE WORD?	104
5.7	BEPERKINGS VAN DIE STUDIE	105
5.8	SAMEVATTING	105
	BRONNELYS	106
	AANHANGSEL A	115
	AANHANGSEL B	117
	AANHANGSEL C	119
	AANHANGSEL D.....	121
	AANHANGSEL E.....	123
	AANHANGSEL E.....	125
	AANHANGSEL F.....	129

LYS VAN FIGURE

Figuur 2.1: Soorte motivering	14
Figuur 2.2: Intrinsieke- en Ektrinsieke motivering	16
Figuur 2.3: Herzberg se Twee-faktor teorie	32
Figuur 2.4: Vroom se Verwagtingsteorie .	35
Figuur 2.5: Glasser se Keuseteorie	38
Figuur 3.1: Die Navorsingsproses	41
Figuur 4.1: Temas as motiveerders	70
Figuur 4.2: Frekwensie tabel van die motiveerders	81
Figuur 5.1: Leipzig Valency Classes Project	102
Figuur 5.2: Faktore wat motivering bepaal of beïnvloed	102

LYS VAN TABELLE

Tabel 2.1: Die 16 begeertes van Reiss	30
Tabel 41. Frekwensies van temas	69

OPSOMMING

Die doel van hierdie studie is om die verskynsel van motivering wat deur laerskool onderwysers in hulle daaglikse leefwêreld geopenbaar word, te analiseer en te ontleed. Die navorsing is geleë binne die spesifieke konteks van 'n kwalitatiewe interpretivistiese studie. 'n Fenomenologiese navorsingsontwerp is gebruik om te verstaan hoe onderwysers sin van hulle leefwêreld maak en dit interpreteer. Motivering is iets wat binne in die mens lê en wat net waargeneem kan word in die gedrag van die mens.

Fenomenologie fokus op die begrip en verstaan van 'n fenomeen wat eie aan menswees is en daarom net beskryf en verklaar kan word vanuit die betekenis wat mense daaraan gee. Hermeneutiek word as die ontologiese vertrekpunt gebruik wat gaan oor die wese van die mens. 'n Fenomenologiese benadering waar ervarings, emosies en gewaarwordinge waarneem word, is as die teoretiese lens vir hierdie studie gebruik om motivering deur die oë van onderwysers te verken.

In hierdie kwalitatiewe navorsing maak ek hoofsaaklik van gerieflikheidssteekproef trekking gebruik om die deelnemers te werf. Individuele onderhoude is met sewe geselekteerde deelnemers gevoer. Drie van die 10 deelnemers is deur middel van 'n sneeubal steekproef trekking gewerf deurdat ek bestaande deelnemers gebruik het om my na nog drie potensiële deelnemers te verwys. Die deelnemers het bestaan uit Engels- en Afrikaanssprekende laerskool onderwysers met ouderdomme wat wissel tussen 25 en 55 jaar. Data is ingesamel deur middel van individuele gesprekke wat met elke deelnemer gevoer is.

Die empiriese ondersoek het getoon dat laerskool onderwysers tans 'n redelike mate van gemotiveerdheid ervaar en dat daar verskeie faktore is wat bydra tot die motivering van onderwysers, naamlik positiewe ingesteldheid, geloof, passie, werkstevredenheid en erkenning. Daar is egter oor faktore wat bydra tot die demotivering van onderwysers naamlik, gebrek aan leierskap, gebrek aan beloning, swak interpersoonlike verhoudinge onder personeel, onvoldoende hulpmiddele en gebrek aan erkenning.

Verskeie studies oor motivering is bestudeer en die teorieë van Herzberg (1959), Vroom (1964, 1995) en Glasser se Keusetheorie (1999) sal onder andere hier bespreek word as teoretiese lens van die studie.

Uit die teorieë wat bestudeer is, en die data wat ingesamel is, het daar pertinente temas na vore gekom wat moontlik 'n invloed op die motivering van onderwysers kan uitoefen. Die belangrikste temas dui op die noodsaaklikheid van goeie bestuur, beloning en erkenning deur die leerlinge, religieuse oriëntering, erkenning deur die bestuur van onderwysers, 'n netjiese en skoon skoolomgewing, voldoende leermiddele, positiewe ingesteldheid en die wil om 'n verskil in ander se lewens te maak.

Uit die bevindinge van hierdie studie blyk dit duidelik dat verskillende omstandighede, begeertes en behoeftes van individue inwerk op die motiveringsvlak van onderwysers en dat elke individu daagliks die keuse maak en besluit hoe hy of sy daarteenoor wil reageer. Die bevindinge bewys ook dat onderwysers graag 'n verskil in die lewens van hulle leerlinge wil maak. Hierdie studie dui ook moontlikhede aan vir toekomstige navorsing op die gebied van motivering.

Op grond van die empiriese studie, word 'n aantal aanbevelings in Hoofstuk 5 gedoen vir 'n aantal rolspelers in die daaglikse dramaklas van onderwysers.

KERN TERME:

Motivering, ekstrinsieke motivering, intrinsieke motivering, laerskoolonderwysers, erkenning, beloning, ingesteldheid en spiritualiteit.

ABSTRACT

This study explored the phenomenon of motivation that is experienced by primary school teachers. The research was located within the specific context of a qualitative interpretivist study. A phenomenological research design was used to highlight how teachers understand their lived experiences of the phenomena. Motivation is something that lies within the human condition and that can only be observed through the behaviour of others. The aim was to understand what motivate primary school teachers. A variety of studies about motivation was consulted and the theories of Hertzberg (1959), Vroom (1964, 1995) and Glasser's Choice Theory (1999) were covered to provide a theoretical lens for the research.

Phenomenology focuses on the understanding of a phenomena that is specific to being human and can only be describe and analyse according to the meaning that people give to it.

In this qualitative research methodology, I have mainly used the convenience sampling technique to select the participants. Individual interviews were conducted with seven selected participants. Three of the remaining ten participants were selected by means of snowball sampling.

The criteria used to choose the participants included Afrikaans and English speaking primary school teachers from three primary schools. The selected participants were teachers aged between 25 and 55 years who were exposed daily to motivation and had to make life choices. Data on how these teachers viewed their situation were collected using phenomenological interviews. The aim of interviewing the teachers personally was to explore their own views of the realities of their lived experiences and how they perceived the world around them.

The empirical investigation showed that primary school teachers are currently experience a reasonable level of motivation. Several significant factors that contribute towards the motivation of teachers were identified, namely a positive attitude, faith, passion, job satisfaction and recognition.

There were several factors that contribute to the demotivation of teachers, namely the lack of recognition by management or poor managers, inadequate remuneration, poor inter-personal relationships amongst staff members, insufficient resources and a lack of recognition.

A variety of studies about motivation was studied and the theories of Herzberg (1959), Vroom (1964, 1995) and Glasser's Choice Theory (1999) inter alia will be covered.

From the findings of this study, it is clear that different circumstances, needs and wants of individuals have an impact on the motivational levels of teachers and that every individual makes daily choices on how he or she needs to react upon these.

KEY WORDS:

Motivation, primary school educators, extrinsic motivation, intrinsic motivation, management, recognition, rewards, attitude and spirituality.

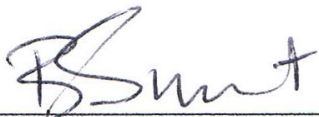
TAALREDIGERING

Date: 13 March 2017

I, Berdine Smit, ID 7712190011083, hereby certify that the MAGISTER EDUCATIONIS dissertation by MATHILDA BESTER:

WAT MOTIVEER LAERSKOOL ONDERWYSERS

has been edited by me according to the Havard Author-date System.



BERDINE SMIT

BA. Publishing (UPE)



BLUE BIRD CREATIVE COPY

 berdine.smit@gmail.com

 +(27) 82 882 9534

HOOFSTUK 1

ALGEMENE ORIËTERING

“Motivering vir ’n onderwyser begin by die kinders. Jou hart moet daarin lê.”
(Deelnemer 3)

“Motivering in jou is dit wat jou maak om dit wat jy moet, te wil doen. En dat daar passie in ons is om sukses te behaal en jou beste te gee. Miskien is dit dan om jou dankbaarheid te leef. Dan is daar ’n strewe om meer en meer daar te stel. En wat van binne af kom, is om meer te wil doen.” (Deelnemer 4)

“I think it is easier to talk about things that motivate me professionally because that’s why you do what you do. As a teacher you are born to be a teacher or not. That is something that you want to do or something that you do not want to do. That is something that’s ingrained. It’s not actually something that you choose. The teaching profession actually chooses you.” (Participant 10)

1.1 INLEIDING

Onderwysers werk in verskeie skole, elk met sy eie kultuur en omstandighede. Verskillende begeertes en behoeftes word daaglik deur onderwysers ervaar wat op hulle motiveringsvlakke inwerk en elke individu besluit hoe hy of sy daarteenoor wil reageer. Elke onderwyser het sy of haar eie verwysingsraamwerk en persoonlikheid waaruit hy of sy die werksmilieu benader.

Tog raak onderwysers so verkeer deur hulle daaglikse geskarrel dat hulle vergeet om perspektief van die groter prentjie van wie hulle is en waarheen hulle in die lewe op pad is, te kry. ’n Onderwyser gaan deur sy of haar daaglikse take van klas gee, vergaderings, administratiewe werk en buitemuurse aktiwiteite, en dit neem ’n buitengewone gebeurtenis, soos ’n volwassene wat voor jou staan en dankie sê vir dit wat jy in sy of haar lewe beteken het, om ons aandag te vestig op die betekenis van die lewe en van onderwys as ’n beroep.

“When you are doing a piece of work for someone else it becomes more ‘work’ than joy. When I work for myself there is the pure joy of creating and I can work through the night and not even know it.” (Pink, 2010:45)

Dit is nie oordrywend om te sê dat 'n goeie onderwyser 'n kind se lewe kan verander nie. 'n Gemotiveerde onderwyser verbind hom of haar tot die leerlinge se welstand, beide binne en buite die klaskamer en poog om die leerlinge op verskeie vlakke te bereik. Dit is nie altyd maklik om 'n leerling se lewe aan te raak nie, en daarom verg dit 'n gemotiveerde onderwyser om dit te doen. Sommige mag net 'n ekstra drukkie benodig, soos die leerling wie se wiskunde punte net onder die slaagsyfer is, ander mag 'n terugslag in hulle persoonlike lewens beleef en net iemand benodig om mee te gesels. Wat ook al die leerling sal help om te presteer, om daardie ekstra ondersteuning aan hom of haar te gee, kan net gebeur indien daar 'n onderwyser is wat omgee. Hierdie daaglikse interaksie, in my opinie, bly nie net op die fisiese vlak nie, maar gaan voort op 'n geestelike, etiese, emosionele, psigologiese en kulturele vlak tussen onderwysers en leerlinge.

'n Tipiese voorbeeld van hierdie verskynsel is leerdergerigte faktore soos liefde en pligsbesef teenoor leerders, interaksie, sukses wat leerders behaal en erkenning vir taak uitvoering wat 'n invloed op die motivering van onderwysers uitoefen (Wevers & Steyn, 2002:205). Onderwys as 'n taak of aksie is soms uiters wisselvallig en onvoorspelbaar. Die een oomblik ervaar jy die leerders met bewondering in hulle oë wat elke moontlik opdrag en instruksie uitvoer en dan skielik verander die atmosfeer en jy sien hoe die klimaat in die klaskamer verander deur middel van die leerlinge se gedrag, en jou klas kan in 'n mengelmoes van aksies en reaksies verander.

Ek het gedurende my loopbaan al met verskeie onderwysers in gesprek getree en besef dat elke onderwyser uniek is en self besluit hoe hy of sy verskillende situasies in die klaskamer wil hanteer. Dit is elke individu se soeke om die betekenis in sy of haar lewe te vind. Kinders is die rede waarom skole bestaan en dit beklemtoon die noodsaaklikheid van doeltreffende onderrig in skole (Wevers & Steyn, 2002:210). Onderwysers is vasgevang in hulle eie omstandighede en behoeftes en ek het al meermale gewonder; wat maak dat hulle elke dag voortgaan met die gemotiveerde opbou om leerders te help om hulle volle potensiaal in die lewe te bereik?

Viljoen (2013:3) beskryf motivering as “die energiebron van ons arbeid” en beweer dat onderwysers deur verskeie faktore gemotiveer word. Powell en Kusuma-Powell

(2010:100) verduidelik die noodsaaklikheid van emosie om werksmotivering in stand te hou.

1.2 RASIONAAL

In die lig van bogenoemde waarnemings, begin ek hierdie studie met 34 jaar se ondervinding as onderwyser wat in verskeie skole in Suid-Afrika en ook in die Verenigde Koninkryk gewerk het. Ek het ervaar dat baie onderwysers, onder moeilike omstandighede, elke dag voortgaan om hulle dagtaak tot die beste van hulle vermoë uit te voer en dat daar wel positiewe faktore is wat 'n rol speel in die motivering van onderwysers.

Dit word weerspieël wanneer onderwysers die stories van hul lewens vertel en openlik hulle betrokkenheid by skole en kinders deel. Hulle gesels oor hulle werk en buitemuurse aktiwiteite, ekonomiese- en finansiële tendense, dissipline in skole, erkenning en administratiewe take. Gedurende individuele gesprekke waarin hulle die realiteit van motivering gedeel het, kom hulle diepste behoeftes, omstandighede, suksesse en mislukkings, wat hulle optrede beïnvloed, na vore. Optrede is manifestasies van baie dieper realiteite wat gewoonlik geïgnoreer of vanselfsprekend aanvaar word. Die bevrediging en vreugde wat onderwysers daagliks put uit hulle interaksie met die leerlinge, kollegas en ouers asook die behoefte om 'n verskil in ander se lewens te maak, raak in die daaglikse gejaag van mense soms verlore.

Wanneer volwassenes oor motivering praat, verwys hulle na hulle gedrag en houding teenoor ander mense en leerlinge in die samelewing. Viljoen (2013) het motivering van onderwysers bestudeer en bevind dat faktore wat 'n invloed uitoefen op die motivering van onderwysers verband hou met spesifieke skool omgewings, die bestuur van die skool, die verhoudings met die ouers en leerlinge, verhoudings met kollegas en die finansiële vergoeding van onderwysers. Sy het ook bevind dat 'n onderwyser se eie lewensingesteldheid 'n belangrike motiveringsfaktor is wat 'n belangrike rol in die motiveringsvlak van onderwysers kan speel. Wevers en Steyn (2002) het in die studie oor opvoeders se persepsie van hulle werksmotivering bevind dat opvoeders se motivering deur twee hoof kategorieë beïnvloed word, naamlik intrinsieke motivering, soos byvoorbeeld leerdergerigte faktore naamlik liefde en pligsbesef, interaksie met leerders, die suksesse wat leerders behaal en erkenning vir taak uitvoering en

ekstrinsieke motivering wat dui op faktore soos salarisse, bevordering, personeelverhoudinge, werksekuriteit, professionele respek en dissipline.

Gemotiveerde onderwysers was nog altyd en sal altyd van belang vir ouers en leerlinge wees, maar dit het in die afgelope aantal jare groter aandag van sielkundiges, navorsers en opvoeders ontvang. Teoretici en navorsers het die proses van motivering ondersoek. Pink (2010), Reiss (2000) en Glasser (1999) is drie uitstaande navorsers op die gebied van motivering.

1.3 DIE NAVORSINGSPROBLEEM

Motivering is iets wat binne in 'n mens lê en dit kan net waargeneem kan word in die gedrag van mense. (Coetzee, 2002; Hunter, 1996:4)

Aangesien die menslike wese kompleks is en deur begeertes, behoeftes en dryfvere aangespoor word om 'n spesifieke doelwit te bereik en beloning daarvoor te ontvang, is motivering 'n begrip wat nie altyd by alle mense en omstandighede verduidelik kan word nie. Dit is ook so dat alle mense nie deur dieselfde faktore en dryfvere gemotiveer kan word nie omdat elke mens uniek is en beskik oor sy eie behoeftes, begeertes, dryfvere en doelwitte.

Dit is belangrik om die motivering van mense te verstaan, sodat bestuur aangemoedig kan word om rigting en betekenis in onderwysers se lewens toe te voeg. Onderwys is 'n passie en roeping, maar tog vir baie onderwysers is dit 'n daaglikse stryd om te kan oorleef en in hulle basiese behoeftes te voorsien. Leerders word beskou as die rede vir die bestaan van skole en indien onderwysers nie gemotiveerd is nie, kan die aspirasies van leerders negatief beïnvloed word (Dehaloo, 2011:2). Uit die literatuur van Thomas (2015); Mashaba en Steyn (2014); Dehaloo (2011); Salifu en Agbenyega (2013); Viljoen (2013); De Beer (2004); Wever en Steyn (2002); Geldenhuys (2005); Shanks (2006); Thoonen, Sleepers, Oort, Peetsma en Geijssel (2011) asook Taylor, Jardine, McNaney, Lechman en Fok-Chan (2014) is dit duidelik dat daar 'n gebrek aan 'n goeie begrip is waarom sommige onderwysers gemotiveerd is, ten spyte van die aanwesigheid van faktore by skole wat nie altyd gunstig is nie. Indien skoolhoofde, adjunkhoofde en ouers beter verstaan waarom onderwysers gemotiveerd is, kan hulle hulle interaksies hierby aanpas en dit kan daartoe lei dat hoër motiveringsvlakke positief op onderrig en leer in skole meewerk.

In my daaglikse interaksie met onderwysers as Departementshoof, ervaar ek dat daar onderwysers is wat gemotiveerd is, ten spyte van die omstandighede waarin hulle elke dag werk. Die vraag ontstaan: Hoe is dit moontlik dat sommige onderwysers wat onder moeilike omstandighede daaglik probeer om 'n bestaan te maak, steeds gemotiveerd is?

1.4 NAVORSINGSVRAAG

1.4.1 Primêre navorsingsvraag

- Wat motiveer laerskool onderwysers?

1.4.2 Sekondêre navorsingsvrae

- Hoe moet motivering verstaan word, gegewe die uiteenlopendheid van motiveringsteorieë?
- Hoe verstaan onderwysers hulle eie motivering?
- Wat motiveer laerskool onderwysers se positiewe ingesteldheid?
- Wat sien onderwysers as redes waarom sekere onderwysers gemotiveerd is?
- Wat maak dat onderwysers wat gemotiveerd is, steeds gemotiveer bly?

1.5 WAARDE VAN DIE NAVORSING

As onderwyser met 34 jaar ondervinding in verskeie grade, van Graad R tot Graad Ses, het ek ontdek dat daar baie navorsing gedoen is oor redes waarom onderwysers nie gemotiveer is nie, maar weinig daarvan dui die redes aan waarom sommige onderwysers wel gemotiveerd is. Motivering is iets wat diep binne in 'n mens lê en wat net in die gedrag van mense waargeneem kan word. Ek glo dat hierdie navorsing 'n positiewe bydrae kan lewer sodat die individu se ervaring en gedrag binne die raamwerk van hulle eie leefwêreld, beter verstaan kan word en hopelik beter bestuur kan word (Boshoff, 2009:23).

Goeie bestuur in 'n skool is noodsaaklik sodat kwaliteit onderrig en leer in skole bevorder kan word (Eberlein, 2013:2). Jou gedagtes speel 'n bepalende rol en kan bepaal of jy suksesvol of 'n mislukking gaan wees (Osteen, 2016:5). Woorde is soos 'n saadjie wat kan wortel skiet en ontkiem. Dit is noodsaaklik om van die negatiewe etikette wat om die nek van die onderwys hang, ontslae te raak sodat die ideale van die onderwys verwesenlik kan word.

Ek glo ook dat hierdie navorsing 'n positiewe bydrae sal maak om onderwysers wat moedeloos is en dalk hoop verloor het, positief te motiveer in die wete dat daar ander onderwysers is wat wonderlike mylpale behaal het ten spyte van omstandighede wat nie altyd gunstig is nie.

1.6 AANNAMES VAN DIE NAVORSING

Vir die doel van hierdie studie, wil ek poog om die leefwêreld van onderwysers beter te verstaan en die aanname maak dat onderwysers met wie ek gesprekke gevoer het, daarin glo dat hulle as gemotiveerde onderwysers 'n verskil in die lewens van hulle leerlinge gemaak het, kan maak en wil maak. Hulle glo ook dat hulle kollegas en die leerlinge in hulle sorg, na hulle opkyk vir ondersteuning.

Ons is almal geseën met die verstandelike vermoë om te dink en besluite te neem. Die brein bevat meer as tien biljoen neurone, of breinselle, en tussen hierdie breinselle is neurotransmitters. Neurotransmitters is chemiese boodskappers wat gedagtes, buie en emosies van sel tot sel oordra sodat die breinselle doeltreffend met mekaar kan kommunikeer. Hierdie breinselle stuur ook boodskappe na die senuwee-, endokriene-, , immuun- en ander stelsels om groei en harmonie te bevorder. Een van die seëninge van menswees is dat ons emosies ervaar. Hoe ons voel word gelei deur sekere neurotransmitters. Hierdie neurotransmitters verander gereeld, tussen ons breinselle, die behoeftes van ons huidige omstandighede (McLaren, 2015:23). Hierdie chemiese prosesse wat in die brein afspeel, kan 'n invloed op motivering hê. “Dopamien, Serotoniem, Oxytocin, and Endorphins” is neurotransmitters wat 'n impak op jou motivering, produktiwiteit en welsyn kan uitoefen (McLaren, 2015:40).

Ons het dalk nie volledig beheer oor die prosesse nie, maak kan tóg die prosesse ondersteun. Dit is egter nie die doel van die studie om dit te ontleed of te analiseer nie aangesien dit buite die veld van die navorsing val. Daar word bloot aanvaar dat die prosesse 'n invloed het op die deelnemers (bewustelik of onbewustelik).

1.7 VERDUIDELIKING VAN HOOFTERME

1.7.1 Motivering

Viljoen beskryf motivering as 'n krag wat ons elke dag laat werk toe gaan en 'n interne staat wat gedrag rig, opwek en in stand hou (Viljoen, 2013:3). Salifu en Agbenyega (2013) verwys na motivering as 'n inspirasie en aanmoediging vir onderwysers om hulle beste in die klaskamer te lewer. Thomas (2015:1) deel die siening met Salifu en Agbenyega (2013:61) en bevestig dat motivering die mag binne 'n persoon is, wat tot vrywillige betrokkenheid in spesifieke aktiwiteite lei, asook die gedrag wat nodig is om enige iets in die lewe te bereik. Daar word onderskei tussen intrinsieke en ekstrasieke motivering.

1.7.2 Intrinsieke motivering

Intrinsieke motivering word bemiddel deur funksies binne 'n persoon en waar die dryfkrag vir die optrede van 'n persoon in die uitvoering van 'n taak self geleë is (Wevers & Steyn, 2002:205). Ons sê 'n persoon is intrinsiek gemotiveerd om 'n aktiwiteit te verrig indien daar geen skynbare beloning is nie, behalwe die aktiwiteit self of die gevoel wat die persoon ervaar as gevolg van die aktiwiteit (Deci, 1972:217).

1.7.3 Ekstrasieke motivering

Ekstrasieke motivering spruit uit 'n eksterne krag soos beloning en straf. 'n Beloning kan in ruil vir spesifieke gedrag gegee word (Woolfolk, 2007:408). Eksterne motivering binne die konteks van 'n skool kan verband hou met die werksomgewing en die vergoeding is ook 'n vorm van erkenning wat onderwysers positief of negatief kan beïnvloed. Wevers en Steyn (2002:205) verwys na ekstrasieke faktore soos ontevredenheid oor salarisse, swak personeelverhoudinge, gebrek aan werksekuriteit, herontplooiing van onderwysers, gebrekkige fasiliteite en lang werksure wat 'n negatiewe invloed op motivering toon.

1.7.4 Spiritualiteit

Spiritualiteit nie net is hoe ons oor God dink nie, maar ook hoe ons, onself en ons verantwoordelikhede sien en hoe ons met ons mislukkings leef en die donkerder kante van die lewe aanvaar. Roux (2006:154) bevestig dat spiritualiteit, en dus spiritualiteit van kinders, uit meer as net persoonlike welstand en persoonlike ervarings bestaan. Dit is 'n hele persoon benadering, waarby die persoon godsdienstig, effektief

emosioneel, kognitief en fisies, met alle aspekte in persoonlike ervarings ingesluit is (Roux, 2006:154).

Onlangse navorsing (Steger, Pickering, Shin & Dik, 2010:82) dui aan dat mense wat hul werk as roeping sien meer tevrede is met hul werk en lewens en verduidelik dat roeping in die verlede as 'n godsdienstige ervaring beskou was, terwyl onlangse navorsing 'n meer uitgebreide konseptualisering van 'n beroep en persoonlike vervulling in die werk aandui (Steger et al., 2010:82). Werk kan as 'n roeping gesien word, wat verwys na 'n Hoër Mag wat mense aanspoor om hulle talente in diens van ander te gebruik. Hierdie mag of spiritualiteit word beskryf as die ontdekking van sin, waarde of doel vir 'n mens se lewe en werk (Boone, Fite & Reardon, 2010:44). Spiritualiteit deel is van die mensdom se voortgesette soeke na betekenis en doel in 'n krag wat groter is as die persoon self (Boone et al., 2010:44). Die integrasie van spiritualiteit in die werksplek het nie net 'n invloed op 'n persoonlike vlak deur faktore soos verbeterde gesondheid, groter verbondenheid, self-bewustheid en heelheid nie, maar dit kan ook lei tot die verbetering in prestasie (Giacalone & Jurkiewicz, 2003:138). Boone et al., (2010:34) bevestig dat spiritualiteit 'n noodsaaklike faktor vir effektiewe onderrig en leer is. Giacalone en Jurkiewicz (2003:138) is van mening dat spiritualiteit werknemers help in die hantering van realiteite in die werksplek, die vind van meer betekenis in hul werk en lewens, die implementering van meer kreatiwiteit, emosies en intelligensie, interpersoonlike verhoudinge en die verhoging van hul geluk en tevredenheid wat kan lei tot die verhoging van prestasie.

1.7.5 Werksomgewing

Die wyse waarop werkers vir goeie werk beloon word, kan 'n invloed op die motivering van onderwysers uitoefen (Geldenhuis, 2005:26). Werkstevredenheid word beïnvloed deur faktore in die werksomgewing en 'n positiewe ingesteldheid wat persone uitoefen (Rothmann & Agathagelou, 2000:20). In 'n studie oor motivering is bevind dat onderwysers van 'n goed ingerigte klaskamer hou (Viljoen, 2013:65). Die studie beklemtoon die belangrikheid vir onderwysers se werksbevrediging dat 'n skool goed versorg en in stand gehou moet word.

1.7.6 Erkenning

Erkenning is 'n kragtige motiveerder om mense te motiveer (Asproni, 2004:4). Geldenhuys (2005:15) beskryf die waarde van erkenning deur 'n persoon wat deur die werknemer gerespekteer word. Mense waardeer dit wanneer hulle vir hul werk geprys word. Erkenning kan effektief gebruik word om mense te motiveer in enige werksomgewing (Geldenhuys, 2005:15). Wever en Steyn (2002:207) stem saam met Geldenhuys (2005) en bevestig dat onderwysers graag een of ander vorm van erkenning as motiverende faktor wil hê en dat beloning vir opvoeders wondere kan verrig.

1.8 LITERATUUROORSIG

Daar is van baie primêre en sekondêre bronne gebruik gemaak om inligting in die literatuur te kry oor motivering. Daar is gevind dat daar wel baie navorsingsartikels oor motivering geskryf is en veral oor redes waarom onderwysers nie gemotiveer is nie. Verskeie faktore is bespreek wat die motivering van onderwysers kan beïnvloed, maar daar is min navorsing gedoen oor redes waarom onderwysers wel gemotiveer is ten spyte van moeilike omstandighede waaronder hulle soms in skole werk.

Viljoen (2013) het 'n kwalitatiewe navorsingstudie oor motivering gedoen, met die doel om die motiveringsvlakke van grondslagfase onderwysers, te ondersoek. Die bevindinge van hierdie studie verskaf waardevolle kennis om faktore te identifiseer wat 'n invloed uitoefen op die motivering van onderwysers. In haar studie verwys sy na faktore soos finansiële vergoeding, die invloed van ouers, die skoolomgewing, gedrag van die kinders en die skoolhoof. Sy bevestig dat goed gemotiveerde onderwysers 'n belangrike rol in onderrig en leer in skole speel asook die noodsaaklikheid vir die bestuur van 'n skool om die personeel aan te moedig en te motiveer om beter te presteer (Viljoen, 2013:82). In die bevindinge van die studie word daar aangedui dat verdere studies onderneem kan word oor die gemotiveerde onderwyser wat 'n bron van inspirasie vir ander onderwysers en leerlinge kan wees.

Geldenhuys (2005) het 'n studie onderneem oor werkstevredenheid en motivering in die Inligtingstegnologie bedryf. Hierdie studie handel oor produktiwiteit en motivering van werkers wat ernstige aandag van bestuurders en navorsers benodig. Die studie dui kritiese punte aan wat met 'n gebrek aan werksbevrediging verband hou, en hy beveel aan dat voldoende werksbevrediging in die Inligtingstegnologie omgewing net bereik kan word indien die werknemers gedurigdeur vir hulle prestasie aanmoedig en gemotiveer word (Geldenhuys, 2005:98).

Die studie oor die moraal en motivering van Afrikaanssprekende onderwysers wat deur De Beer (2004) onderneem is, bespreek verskeie faktore wat onderwysers demotiveer. Hoe die onderwyser sy of haar werk ervaar, bepaal die mate van motivering wat die onderwysers beleef. Sy skryf oor die veranderinge wat in die onderwys plaasgevind het en poog om vas te stel watter probleme Afrikaanssprekende onderwysers ervaar wat lei tot 'n lae moraal en demotivering (De Beer, 2004:3). Daar word verwys na hoe die prestasie en werksverrigting deur gedemotiverende onderwysers beïnvloed is (De Beer, 2004:4).

Die studie van Gerber (2003) handel oor die invloed van die organisatoriese klimaat op motivering. Daar is bevind dat werksmotivering meer positief is wanneer die organisasieklimaat positief is (Gerber, 2003:148). Werksmotivering is binne die konteks van interne en eksterne omgewingsinvloede beskryf en kan beskou word as die gevolg van 'n gesonde organisatoriese klimaat (Gerber, 2003:213; 220).

Benadé (2008) het 'n studie gedoen oor die invloed van die Sediba-Onderrigprogram op die intrinsieke motivering van deelnemende Wiskunde onderwysers wat nie oor voldoende vakkennis beskik om Wiskunde te onderrig nie. Na vele indiensopleidingsgeleenthede en gesprekke met onderwysers het die redes vir die onbevredigende prestasies van leerders na vore gekom. Daar is bevind dat die motivering van onderwysers 'n invloed op die motivering van die leerders uitoefen (Benadé, 2008:8).

Ten spyte van ander negatiewe omgewingsfaktore waaroor die program geen beheer het nie, het die Sediba-Onderrigprogram wel 'n positiewe invloed op die intrinsieke motivering van onderwysers in die program getoon. Die program kan egter nog verbeter word as daar aandag gegee word aan die onderwysers se bevoegdheid in die taal waarin hulle onderrig gee. Daar kan ook besoeke aan die skole gebring word sodat die werklike impak van die program op die werksverrigting in die klaskamer geëvalueer kan word en hulp aan die onderwysers verskaf kan word (Benadé, 2008:95).

1.9 NAVORSINGMETODOLOGIE

1.9.1 Navorsingsontwerp

Hierdie navorsing is 'n kwalitatiewe studie wat 'n fenomenologies ontwerp gebruik om die betekenisgewing van onderwysers aan die fenomeen 'motivering' te verken en te verklaar. Glasser se Keuseteorie (1999) sal as teoretiese raamwerk gebruik word.

1.10 UITLEG VAN DIE NAVORSINGSVERSLAG

1.10.1 Hoofstuk 1

In Hoofstuk 1 het ek die kompleksiteit van motivering en die rol daarvan in die onderwys bekend gestel. Ek het die redes waarom ek besluit het om die navorsing te doen en waarom ek in die motivering van onderwysers belangstel, gemotiveer.

Ek het toe voortgegaan om die probleme en die omstandighede van motivering bespreek. Ek het die betekenis van my navorsing as 'n bydrae tot die bestaande liggaam van gevestigde kennis gestel. My navorsingsvrae is bespreek sodat dit kan lig werp op die legkaart wat ondersoek moet word. Ek het na die beskikbare literatuur wat op die motivering van onderwysers betrekking het, verwys. Ek het ook die teoretiese raamwerk van die studie en die navorsingsmetodologie bespreek.

1.10.2 Hoofstuk 2

In Hoofstuk 2 is die soorte motivering, die perspektiewe op motivering en die motiveringstipes bespreek. Die lens van filosofie, sielkunde, teologie en onderwysers is gebruik om insig te kry in die verskillende motiveringsteorieë van Reiss (2000) se 16 basiese begeertes, Herzberg se Twee-faktor Teorie (1959), Lokus van Beheer (Rothman & Agathagelou, 2000), Vroom se Verwagtingsteorie (1964,1995) en Glasser se Keuseteorie (1999). Ek het tot die gevolgtrekking gekom dat ons nie die realiteit en krag van motivering kan ignoreer nie, omdat dit noodsaaklik is vir goeie onderrig en leer in skole.

1.10.3 Hoofstuk 3

In Hoofstuk 3 het ek die navorsing binne die konteks van 'n kwalitatiewe interpretivistiese studie bespreek. Ek het aangedui hoekom die hermeneutiese fenomenologiese navorsingsontwerp gebruik word om die verskynsel van gemotiveerde onderwysers te verken.

1.10.4 Hoofstuk 4

In Hoofstuk 4 het ek die metode uiteengesit en dit gekoppel aan my navorsingsvraag en die data-insamelingstegnieke. Na aanleiding hiervan het ek gewys hoe ek die data-analise en die besinning oor noodsaaklike temas en betekenis wat die verskynsels kenmerk, gedoen het. 'n Opsomming van die data wat ingesamel is, is ingesluit.

1.10.5 Hoofstuk 5

In Hoofstuk 5 het ek my bevindinge bespreek en voorstelle aangebied vir toekomstige navorsing oor die motivering van onderwysers. Die doel van hierdie hoofstuk is om die doel en fokus van die navorsing op te som en om die navorsingsplan met die navorsingsvraag te verbind.

HOOFSTUK 2

MOTIVERING

2.1 INLEIDING

In Hoofstuk 1 is die kompleksiteit van motivering en die rol daarvan in die onderwys bekendgestel. In hierdie hoofstuk word die konsep teoreties geanaliseer, gebaseer op 'n literatuurstudie, en sluit af met 'n voorgestelde model wat aandui hoe motivering binne die onderwys funksioneer.

Onderwysers, soos alle mense, soek bevrediging deur hulle werk in terme van die bydraes wat hulle maak en die wyse waarop hulle dit maak (Giacolone & Jurkiewicz, 2003:XV). Onderwys is 'n komplekse en veeleisende beroep en onderwysers bevind hulle in 'n unieke situasie waar hulle 'n groot bydrae kan lewer tot die sukses van onderrig en leer in 'n skool (Mart, 2013:336). Michaelowa (2002:1) stem hiermee saam en beklemtoon die noodsaaklikheid van gemotiveerde onderwysers vir die oordrag van kennis in skole. Dit is noodsaaklik dat onderwysers gemotiveerd moet wees, ten einde 'n positiewe impak op onderrig en leer te kan uitoefen (Viljoen, 2013:17). Wanneer daar na motivering gekyk word, kan dit nie net in werksverband benader word nie. Mense word ook deur hulle werksomgewing en huislike omstandighede beïnvloed. Die werk wat hulle doen en die omgewing waarin hulle dit doen, vorm 'n integrale deel van hulle menswees (Galloway, 2006:44).

Vir hierdie studie gebruik ek die lens van die filosofie, sielkunde, teologie en opvoeding om die noodsaaklike aspekte van motivering te beklemtoon. Daar is baie ander lense wat geruik kan word, maar hulle is buite die bestek van hierdie navorsing. Skrywers skryf gewoonlik vanuit die standpunt van dit waarin hulle belangstel (Trigg, 1999:3).

2.2 MOTIVERING

Die woord motivering is afgelei van die Latynse woord "*movere*" wat beteken om te beweeg (De Beer, Mentz & Van der Walt, 2007:195; Viljoen, 2013:17). Wever en Steyn (2002:205) se beskrywing van motivering stem feitlik ooreen met die van De Beer et al. (2007) en voeg daarby dat motivering ook 'n "beweegrede" is wat mense aktiveer om op 'n vrywillige en entoesiastiese wyse op te tree om 'n handeling suksesvol uit te voer. Viljoen (2013:3) beskryf dit as die krag wat ons laat werk toe gaan elke dag en 'n

interne staat wat gedrag rig, opwek en in stand hou. Salifu en Agbenyega (2013:61) brei daarop uit en beskryf motivering as die kragte wat lei tot opwekking, keuring, rigting en voortsetting van gedrag. Viljoen (2013:13) bevestig dat motivering komplekse kragte, behoeftes en aansporings is wat energie gee en menslike gedrag in stand hou. Dit is 'n interne staat wat mense oproep om te reageer (Viljoen, 2013:17). Salifu en Agbenyega (2013) verwys na motivering as 'n inspirasie en aanmoediging vir onderwysers om hulle beste in die klaskamer te lewer. Thomas (2015:1) deel die siening met Salifu en Agbenyega (2013:61) en bevestig dat motivering die mag binne 'n persoon is, wat tot vrywillige betrokkenheid in spesifieke aktiwiteite lei, asook die gedrag wat nodig is om enige iets in die lewe te bereik. Viljoen (2013:3) verwys na motivering as die "energiebron van ons arbeid", en beskryf gemotiveerde onderwysers as energiek, entoesiasies, effektief en optimisties. Dit is belangrik om in gedagte te hou dat elke onderwyser sy of haar eie verwysingsraamwerk en persoonlikheid het waaruit hy of sy die werksmilieu benader.

2.3 SOORTE MOTIVERING

Motivering kan positief of negatief ervaar word en dit word in Figuur 2.1 (bladsy 16) voorgestel (O'Neil, 2006:6):

		Motivering			
		Gedwonge			Spontaan
Positiewe	Rig die koor af en jy gaan 'n bonus kry.	Rig die koor af en jy gaan 'n bonus kry.	Ek wil graag die koor afrig want ek geniet dit.	Ek wil graag die koor afrig want ek geniet dit.	Positief
Negatiewe	Ek moet die koor afrig of ek word afgedank.	Ek moet die koor afrig of ek word afgedank.	Ek wil nie die koor afrig nie want ek hou nie daarvan nie.	Ek wil nie die koor afrig nie want ek hou nie daarvan nie.	Negatief

Soorte motivering



Hierdie drie soorte motivering werk nie en tog word dit deur baie gebruik.



Slegs hierdie soort van motivering verseker positiewe, volhoubare motivering.

Figuur 2.1 Soorte motivering

Bron: Aangepas en vertaal <http://positivesharing.com>

2.4 PERSPEKTIEWE OP MOTIVERING

Daar is twee vrae oor motivering wat gevra kan word:

- Waarom werk mense?
- Hoekom werk hulle spontaan en goed?

Die teorieë van Vroom (1955, 1964) en Glasser (1999) bied moontlike antwoorde: ons werk omdat ons, ons begeertes en behoeftes wil bevredig en omdat dit ons keuse is om te werk. Ons streef daarna om onself te vervul sodat ons daardeur betekenis aan ons lewe kan gee. Ons reageer op ons eie behoeftes en begeertes. Ek stem saam met Glasser (1999) dat elke persoon self die keuse moet maak en moet fokus op positiewe energie en wat altyd op soek is na die goeie in elke situasie. Die lewe is kosbaar en ons moet die beste maak van elke geleentheid wat op ons pad kom.

Oor die algemeen soek mense hulle eie beswil en die van hulle familie. Om kos, klere en 'n huis te hê, ons kinders op te voed, ons naaste te beskerm en lief te hê is ons grootste prioriteit. Dit is belangrik om 'n werk te hê en suksesvol te wees sodat daar 'n inkomste verdien kan word om aan al hierdie behoeftes en begeertes te voldoen. Ons almal het 'n ingesteldheid, waardes, spiritualiteit en hoop wat ons lewens rig en daarmee kan ons self die keuse maak om positief en diensbaar te wees.

Dit is so dat hoop 'n belangrik rol in motivering speel en dat die hoop in 'n oomblik van 'n mens weggeneem kan word deur siekte of dood van 'n geliefde, wat 'n persoon se motivering van positief tot negatief kan verander. Elke mens het die mag om sy situasie te kies, te verander en self die keuse te maak oor sy lewe en sy motivering. Baie mense sal die keuse maak om positief en diensbaar te wees en dus altyd sy of haar beste gee (Herzberg, Mausner, Snyderman & Barbara, 2009:74).

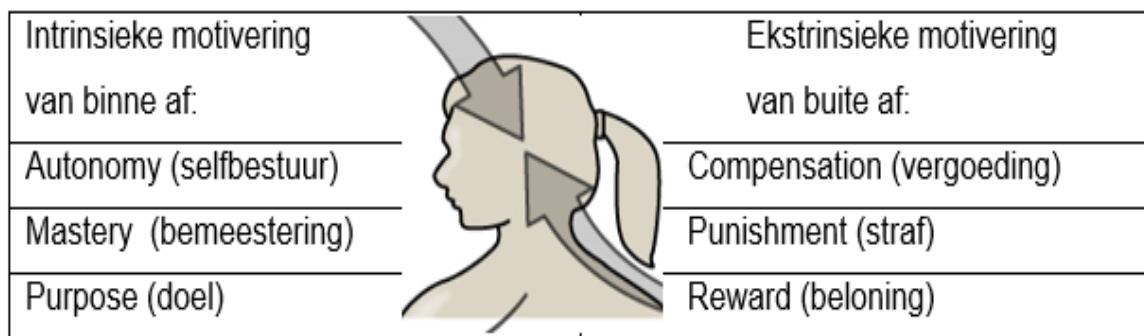
Ek het begin met 'n poging om basiese motiewe van menslike gedrag te identifiseer deur 'n lys te ontwikkel van elke motief wat ek in die literatuur gevind het en waaraan ek kon dink wat mense motiveer. Ek het 'n verskeidenheid van naslaanbronne geraadpleeg en vele gesprekke met kollegas gevoer oor motivering. Motivering is 'n mengsel van beide intrinsieke en ekstrinsieke faktore en dit kan met verloop van tyd verander. Die resultaat van hierdie ontdekkingsreis (nadenke, gesprekke en nalees) oor motivering, het tot die onderstaande raamwerk aanleiding gegee.

2.5 MOTIVERINGSTIPES

Verskeie bronne, onder andere Wever en Steyn (2002:207-208), Lai (2011:16-17) en Viljoen (2013:13), onderskei tussen ekstrinsieke en intrinsieke motivering. Dit dui daarop dat die motivering van mense deur twee hoof kategorieë beïnvloed word naamlik intrinsieke- en ekstrinsieke faktore (Dehaloo, 2011:1; Wevers & Steyn, 2002:209). De Beer (2004:131) beweer dat ekstrinsieke motivering nie alleen as 'n dryfkrag vir motivering gesien moet word nie en daarom sal daar na intrinsieke- en ekstrinsieke faktore in hierdie studie verwys word.

2.6 INTRINSIEKE EN EKSTRINSIEKE MOTIVERINGSDIAGRAM

Die volgende diagram stel intrinsieke- en ekstrinsieke motivering voor:



Figuur 2.2 Intrinsieke- en ekstrinsieke motivering

Bron: <https://www.boundless.com/psychology/textbooks/boundless-psychology-textbook/motivation-12/introduction-to-motivation-64/defining-motivation-247-12782/>

2.6.1 Intrinsieke motivering

Intrinsieke motivering word bemiddel deur funksies binne 'n persoon en waar die dryfkrag vir die optrede van 'n persoon in die uitvoering van 'n taak self geleë is (Wevers & Steyn, 2002:205). Ons sê 'n persoon is intrinsiek gemotiveerd om 'n aktiwiteit te verrig indien daar geen skynbare beloning is nie, behalwe die aktiwiteit self of die gevoel wat die persoon ervaar as gevolg van die aktiwiteit (Deci, 1972:217).

'n Universele stel menslike behoeftes moet bevredig word voordat effektiewe funksionering kan plaasvind. Waar 'n onderwyser leerders uit liefde en pligsbesef aanmoedig en ondersteun om te presteer, sal die prestasie van die leerders die onderwyser intrinsiek motiveer (Wevers & Steyn, 2002:205). Volgens Pink (2010:37) het Deci die "Sawyer effek" veertig jaar gelede beskryf. Hy verwys daarna as "the hidden costs of rewards". In 1999 het Deci en twee kollegas bevind dat tasbare

belonings geneig is om uiteindelik 'n negatiewe uitwerking op intrinsieke motivering te weeg te bring. Pink (2010:37) verwys na die navorsing wat op kleuterskool leerders gedoen is waarin die “Sawyer effek” bevestig is en wat aangedui het dat wanneer leerders nie 'n beloning verwag nie en dit wel ontvang, die beloning baie min invloed op intrinsieke motivering uitoefen. Ryan en Powelson (1991:52) verwys na 'n magdom van begeertes, behoeftes en doelwitte wat gebruik word om intrinsieke ontwikkeling te beskryf en verwys veral na drie behoeftes, naamlik selfbestuur (autonomy), bemeestering (mastery) en doel (purpose). Elk van hierdie behoeftes word vervolgens kortliks bespreek.

2.6.1.1 Selfstandigheid

Volgens Ryan, Huta en Deci (2008:157) beteken outonomieit, selfbestuur. Selfbestuur word gesien as die mate waarin mense 'n mate van vryheid en onafhanklikheid in die beplanning van hulle werk en die prosedure wat hulle moet volg, het (Wevers & Steyn, 2002:208). Dit kom daarop neer dat 'n persoon wat homself bestuur die keuse uitoefen om eienaarskap van sy of haar eie optrede te neem (Deci & Ryan, 2007:14). Selfbestuur is die dus die vryheid om jou gedrag en grense te kies (Ryan & Powelson, 1991:52). Wanneer mense die vryheid het om te besluit hoe hulle selfbestuur in hulle lewens gaan gebruik, word hulle intrinsiek gemotiveer om self die taak aan te pak en te voltooi en sodoende die beste in hulle werksituasie te presteer (Pink, 2010:106).

Pink (2010:90) bevestig dat selfbestuur 'n kragtige uitwerking op die individuele prestasie en ingesteldheid van mense het en tot beter begrip, prestasie, hoër produktiwiteit en minder uitbranding lei, en groter vlakke van sielkundige gesondheid bevorder wat tot groter werkstevredenheid in die werksplek kan lei. Wevers en Steyn (2002:208) bevestig die waarde vir die motivering van onderwysers om self besluite rakende hul werk te neem en ook om inspraak in die neem van besluite te kan hê. Wanneer mense 'n aktiwiteit doen wat hulle interessant vind, dan doen hulle dit met oorgawe omdat hulle dit geniet (Gagné & Deci, 2005:334). Mense is gebore om spelers te wees en nie pionne nie. Indien werkgewers verstaan dat mense selfbesturende individue is, en die vryheid van keuse word aan hulle gebied, sal mense gemotiveerd optree om hulle beste, nie net by die werk nie, maar ook by die huis uit te leef (Pink, 2010:107). 'n Studie deur Deci, Schwartz, Scheinman en Ryan (1981) het bevind dat

die ingesteldheid van onderwysers teenoor selfbestuur, vertrouwe bevorder en dat dit deur onderwysers waardeur word (Ryan & Powelson, 1991:54).

Gagné en Deci (2005:334) verwys na Dworkin (1988) wat beweer dat selfbestuur aansluit by 'n mens se optrede op die hoogste vlak van besinning en dat intrinsieke motivering 'n voorbeeld van selfbestuur is. Elke individu het verskillende begeertes en dit is belangrik dat 'n werkgewer sal uitvind wat vir elke individuele werknemer belangrik is. Die verloop van die mens se geskiedenis het nog altyd gedui in die rigting van groter vryheid (Pink, 2010:107). 'n Persoon se ervaring van selfbestuur kan beïnvloed word deur belonings, kommunikasie en sosiale strukture en dit kan 'n invloed uitoefen op die motivering van mense (Ryan & Powelson, 1991:51). Jenő (2015:707) bevestig dat selfbestuur geassosieer word met hoë 'n gehalte van funksionering, prestasie en welstand. Mense word gemotiveer wanneer hulle basiese sielkundige behoefte na selfbestuur bevredig word (Ryan & Powelson, 1991:53). Wanneer hierdie feite in ag geneem word, kan daar die gevolgtrekking gemaak word dat selfbestuur 'n groot invloed op die motivering van mense kan uitoefen.

2.6.1.2 Bemeestering (Mastery)

“You need not see what someone is doing to know if it is his vocation, you only have to watch his eyes”. (Pink, 2010:109)

Wanneer 'n persoon selfbesturend is, sal daar 'n behoefte ontstaan om 'n uitdaging te bemeester en sal so 'n persoon vry voel om by sy of haar werk betrokke te raak (Gillard, Gillard & Pratt, 2015:2). MacTurk en Morgan (1995:8) beskryf bemeestering as 'n sielkundige krag wat 'n individu stimuleer om onafhanklik te probeer om 'n probleem wat 'n uitdaging vir hom of haar inhoud, te bemeester. Die strewe na bemeestering is noodsaaklik in ons daaglikse lewens, en mense wil hulself graag bekwaam om dit wat hulle doen beter te kan doen (Gillard et al., 2015:2). Dit is noodsaaklik dat mense ervaar dat hulle vaardigheid toeneem in direkte verhouding tot die uitdaging wat aan hulle gestel word. Pink (2010:110) stem saam met Gillard et al. (2015:2) dat bemeestering die begeerte en proses is om jouself te bekwaam om iets beter te kan doen.

Wanneer 'n mens se behoefte om jouself te verbeter effektief gebalanseer word, word daarna dikwels as “flow” (vloei) verwys (Gillard et al., 2015:2). Csikszentmihalyi (1990) het die konsep van “flow” bekendgestel. Dit het mense gehelp om te streef na

bemeestering wat produktiwiteit en tevredenheid by die werk tot gevolg gehad het (Pink, 2010:117). “Flow” word as ’n geestelike toestand gesien waarin ’n persoon fokus op die taak wat hy of sy moet voltooi. Gillard et al. (2015:2) bevestig dat Csikszentmihalyi (1990) beweer het dat mense wat in “flow” is hulle beste werk lewer. “Flow” is noodsaaklik vir die bemeestering van ’n taak, maar “flow” verseker nie bemeestering nie. Die twee konsepte funksioneer op verskillende tydskaal. Een gebeur in ’n oomblik en die ander een ontvou oor maande, jare en soms dekades. ’n Mens mag “flow” binne ’n dag bereik maar nie sommer bemeestering oornag nie (Pink, 2010:119). Mense wat hulle self bekwaam om ’n vaardigheid te bemeester streef daarna om dit te doen sodat hulle ’n doel kan bereik.

2.6.1.3 Doel

Die mees gemotiveerde mense werk na ’n doel wat groter is as hulself (Pink, 2010:133; Gillard et al., 2015:2). Gillard et al. (2015:2) verwys na Nordgren (2013:3) wat beweer dat mense wat op hulle eie tempo werk, beter daartoe in staat is om die doel waarna hulle streef te bereik.

2.6.2 Faktore wat intrinsieke motivering beïnvloed

Die volgende intrinsieke faktore van motivering het reeds uit verskeie navorsingstudies na vore getree (Hepburn, 1999; Lunenburg, 2011; Giacalone & Jurkiewicz, 2003; Steger et al., 2010; Boone et al., 2010; Puchalski, Blatt, Kogan & Butler, 2014; Mart, 2013; Stoeber, Childs, Hayward & Feast, 2011; Nieuwenhuis, 2012; Huitt, 2004; Lazarus, 1999; Snyder, Lopez, Hal, Rand & Feldman, 2003; Carabajo, 2012; Viljoen, 2013; Vrey, 1979; Labuschagne, Kok & Smith, 2004; Carter-Scott, 2000; Maxwell, 2016).

2.6.2.1 Ingesteldheid

’n Positiewe ingesteldheid omsluit alle gedagtes, oortuigings, opinies en waardes (Hepburn, 1999:iv). In die geval van oortuigings, word bedoel ’n positiewe ingesteldheid wat tot positiewe resultate kan lei en ’n positiewe emosie ontlok (Hepburn, 1999:iv).

Vroom (1964,1995) se verwagtingsteorie beweer dat verwagting of hoop mense motiveer in die sin dat sekere gedrag tot bepaalde uitkomst sal lei sodat hy of sy die beste beloning, hetsy intrinsiek of ekstrinsiek van aard kan ontvang (Lunenburg, 2011:1). ’n Positiewe ingesteldheid kan ’n individu help om daaglikse uitdagings die

hoof te bied en maak dit makliker om bekommernisse en negatiewe denke te vermy. Gemotiveerde persone straal 'n positiewe ingesteldheid uit en wend uitgebreide pogings aan om sy doelwitte te bereik. 'n Positiewe ingesteldheid word vir die doel van hierdie studie ook met spiritualiteit verbind, want navorsing toon dat spiritualiteit, die basiese gevoel is wat 'n mens met sy innerlike self en ander verbind en 'n persoon toelaat om meer volledig by die werk as mens te funksioneer (Giacalone & Jurkiewicz, 2003:33). 'n Positiewe ingesteldheid kan 'n groot verskil maak om mense te motiveer om take suksesvol uit te voer (Hepburn, 1999:iv).

2.6.2.2 Spiritualiteit

Mense se werkservaring kan 'n invloed op hul geluk sowel as hoe hulle in verskeie fasette van hulle lewens funksioneer uitoefen (Steger et al., 2010:82). In baie gevalle is dit die gesindheid waarmee mense hulle werk benader eerder as werk eienskappe wat betrekking het op beroepstevredenheid. Onlangse navorsing (Steger et al., 2010) dui aan dat mense wat hul werk as 'n roeping sien meer tevrede is met hul werk en lewens, en verduidelik dat roeping in die verlede as 'n godsdienstervaring beskou was terwyl onlangse navorsing 'n meer uitgebreide en sekulêre konseptualisering van 'n beroep en persoonlike vervulling in die werk aandui (Steger et al., 2010:82). Werk kan meer wees as net 'n manier om finansiële hulpbronne wat benodig word vir die aankoop van 'n huis, klere en voedsel te bekom. Werk kan as 'n roeping gesien word wat verwys na 'n Hoër Mag wat mense aanspoor om hulle talente in diens van ander te gebruik (Steger et al., 2010:82). Hierdie mag of spiritualiteit word beskryf as die ontdekking van sin, 'n waarde, of 'n doel vir 'n mens se lewe en werk (Boone, Fite & Reardon, 2010:44). Puchalski, Blatt, Kogan en Butler (2014:10) stem saam met Boone et al. (2010) dat spiritualiteit deur oortuigings, waardes, tradisies en praktyke uitgespreek word. Ellison (1983) is van mening dat spiritualiteit deel is van die mensdom se voortgesette soeke na betekenis en doel in 'n krag wat groter is as die persoon self (Boone et al., 2010:44).

Die integrasie van spiritualiteit in die werkplek het nie net 'n invloed op 'n persoonlike vlak deur faktore soos verbeterde gesondheid, groter verbondenheid, self-bewustheid en heelheid nie, maar dit kan ook lei tot 'n verbetering in prestasie (Giacalone & Jurkiewicz, 2003:138). Boone et al. (2010:43) bevestig dat spiritualiteit 'n noodsaaklike

faktor vir effektiewe onderrig en leer is. Giacalone en Jurkiewicz (2003:138) is van mening dat spiritualiteit werknemers help in die hantering van realiteite in die werkplek, die vind van meer betekenis in hul werk en lewens, die implementering van meer kreatiwiteit, emosies en intelligensie, interpersoonlike verhoudings en die verhoging van hul geluk en tevredenheid, wat organisatoriese prestasie kan verhoog.

2.6.2.3 Passie

Passie word gedefinieer as: "n sterk geneigdheid of begeerte na 'n aktiwiteit waarvan 'n mens hou, belangrik vind en jou tyd en energie daarin belê" (Mart, 2013:437). Passievolle onderwysers fokus daarop om hulle studente te help om te presteer (Mart, 2013:437). Mense met passie is lief vir hulle werk en kan nie wag om in die oggend werk toe te gaan nie. Dit blyk dat 'n dag nie genoeg ure het om die dinge te doen wat 'n individu by die werk wil doen nie. Stoeber, Childs, Hayward en Feast, (2011:513) bevestig dat passie 'n aktiwiteit is wat vir 'n individu belangrik is en wat hy of sy geniet en dus tyd en energie daaraan spandeer (Stoeber et al., 2011:513). Toegewyde onderwysers is betrokke by die ontwikkeling van hulle leerders en poog om goeie onderrig te bevorder (Mart, 2013:437). Passie is 'n motiverende faktor wat onderwysers inspireer en aandryf om 'n effektiewe leeromgewing vir hulle leerders te skep en deur toewyding onderrig en leer in skole maksimaal te bevorder (Mart, 2013:437).

2.6.2.4 Waardes

Volgens Nieuwenhuis is waardes dit wat 'n persoon glo sowel as daardie dinge wat hy of sy as belangrik in hulle verhoudings met ander mense ag. Waardes is dit wat nastrewenswaardig is of wat die lewe die moeite werd maak, en dit plaas 'n noodsaaklikheid op die individu om konsekwent op 'n manier te reageer, dit te eer en na te streef (Nieuwenhuis, 2012:9). Huitt (2004) definieer waardes as alles van ewige idees tot gedragsaksies. Rokeach (soos aangehaal uit Huitt, 2004) verwys na waardes as 'n kriteria vir die beplanning van die vlakke van goedheid, of skoonheid en dit wat die moeite werd is. Waardes vorm 'n basis en integrale deel van alle menslike optrede en is bewustelik en onbewustelik aan die werk in al ons interpersoonlike interaksies (Nieuwenhuis, 2012:21).

Wanneer ons sê dat 'n persoon waardes het, impliseer ons dat hy of sy sekere fundamentele oortuigings het wat wenslik of goed is, en dat hy of sy sal poog om dit te

gebruik om sy of haar lewe te rig. Waardes is daardie standarde of gedragkodes, gelei deur die gewete, waarvolgens 'n mens sy of haar lewe sal vorm deur die integrasie van voordele, idees en houdings om die ideale en doelwitte van die lewe te verwesenlik. Ons gebruik waardes om ons te help in die neem van 'n besluit. 'n Mens word nie met 'n klaargemaakte waardestelsel gebore nie, maar leer en ontwikkel dit deur interaksie met die wêreld, mense, gedagtes, gevoel en idees (Nieuwenhuis, 2012:9-12). Waardes speel 'n belangrike rol in die motivering van 'n mens.

2.6.2.5 Hoop

Die filosoof Plato beweer dat hoop die een ding is wat die mens van die res van die skepping onderskei. Hoop is: "om te glo dat iets positiefs, wat tans nie van toepassing op 'n mens se lewe is nie, nog steeds kan realiseer en dat hy of sy daarna smag". Hoop is veel meer as begeerte of motivering want dit gee die versekering dat geloof 'n moontlikheid van 'n gunstige uitkoms is. Dit gee hoop 'n kognitiewe aspek wat dit van die konsep van motivering onderskei (Lazarus, 1999:653). Mense weet nie altyd wat die toekoms vir hulle inhoud nie. Wanneer die toekoms onseker lyk, kan wanhoop maklik intree. Wanhoop is die ergste gemoedstoestand wat 'n mens kan ervaar en dit word deur Lazarus as "uiterste verlies van hoop" beskryf (Lazarus, 1999:659). Hoop word weerspieël in individue se persepsies ten opsigte van hul vermoëns om duidelike doelwitte te konseptualiseer, spesifieke strategieë te ontwikkel om sekere doelwitte te bereik en die motivering vir die gebruik van die strategieë (Snyder, Lopez, Hal, Rand & Feldman, 2003:122-123).

Carabajo (2012:137) beskryf die verhale van onderwysers wat onder moeilike omstandige werk en beweer dat pedagogiese hoop een van die eienskappe en die dryfkrag is wat opvoeders motiveer om leerders te help om te presteer en weer in hulle self en in die samelewing te glo. Carabajo (2012) bevestig die belangrikheid van hoop selfs onder die moeilikste omstandighede (Lazarus, 1999:654). Lazarus verwys ook na hoop as 'n noodsaaklike sielkundige bron van ons lewens, want sonder hoop is daar min om voor te streef of te lewe soos in die geval van 'n lewensbedreigde siekte van jouself of 'n geliefde. Die mens bly steeds hoop op 'n uitkoms dat die siekte verkeerdelike gediagnoseer, suksesvol behandel kan word of dat die dood vertraag kan word. Mense is selfs bereid om met minder te vrede te wees veral wanneer daar bevind word dat 'n siekte nie suksesvol behandel kan word nie, en hoop om 'n paar pyn-vrye dae te beleef of om konstruktief met geliefdes te kan kommunikeer (Lazarus,

1999:654). Hoop word beskou as 'n basiese en noodsaaklik bestanddeel van die menslike bestaan om te begeer, te beplan en om voort te gaan om die toekoms te verower (Carabajo, 2012:138). Carabajo (2012:139) voeg by dat mense wat in hoop en verwagting leef daarin glo dat die toekoms positief en suksesvol sal wees. Dit kan onderwysers aanspoor om aan te hou leerders motiveer en tot hoogtes te inspireer ten spyte van moeilike omstandighede in die onderwys.

2.6.2.6 Suksesbeleving

Sukses beteken die vervulling van verwagtings en 'n gevoel dat iets bereik is wat lei tot groter toewyding en belangstelling (Vrey, 1979:254). Labuschagne, Kok en Smith (2004:9) verwys na uiterlike sukses en innerlike vervulling asook interne (intrinsieke) en eksterne (ekstrinsieke) faktore wat deel uitmaak van suksesbeleving. Labuschagne et al. (2004:9) beskryf sukses as 'n reis wat aandui hoe jy elke dag leef en of jy elke geleentheid raaksien en gebruik. Volgens Carter-Scott (2000) gaan sukses hand aan hand met vervulling. Vervulling word beskryf as 'n gevoel in jou siel wat deur jou wese straal. Dit word beskryf as 'n diepe bevrediging en tevredenheid wat jy ervaar (Carter-Scott, 2000:2). Dit is belangrik om jouself te ken en te verstaan, te weet wat jy wil bereik in die lewe en die nodige aksies te neem om daar te kom. Baie gelukkige mense is meer geneig om sukses te ervaar in terme van hulle sosiale en emosionele lewens in vergelyking met mense wat redelik gelukkig is (Labuschagne et al., 2004:13).

Labuschagne et al. (2004:12) verwys na die mees algemene wanopvatting oor sukses wat beweer dat dit aan rykdom gemeet word en bevestig dat rykdom nie sukses of tevredenheid waarborg nie. Maxwell (2016:9) haal Aristotle Onassis aan en sê: “after you reach a certain point, money becomes unimportant. What matters is success”. Geld kan baie dinge koop maar nie sukses, wysheid, liefde, gesondheid of geluk nie. Dit geld ook vir onderwysers en die motivering van onderwysers.

Labuschagne et al. (2004:9) identifiseer drie sukses faktore naamlik:

- Die “intrinsieke faktor” waar die individu 'n ‘binne-na-buite’ sukses ervaring beleef. Mense is meer gemotiveer om vir ‘binne-na-buite’ sukses te werk omdat hulle 'n keuse het en eie inisiatief daarvoor kan neem wat ook dui op meer voortdurende sukses (Labuschagne et al., 2002:13).
- Die tweede faktor dui op 'n “ekstrinsieke faktor” wat as die ‘buite-na binne’ sukses ervaring beskryf word. Mense glo dat sukses nie deur harde werk of die gebruik

van vaardighede en talente verkry word nie, maar deur 'n kans of dubbel bewerkstellig word.

- Die derde faktor dui op die neem van 'n aksie en word as 'n 'binne-na-buite' faktor beskryf. Hierdie komponent word goed deurdink en is op 'n bewustheid van "wie ek is" gestaaf. Dit sluit ook kennis in oor die doel in 'n persoon se lewe en om sy of haar potensiaal te verstaan en te verwesenlik.

Uit bogenoemde navorsing blyk dit dat suksesbelewing 'n bydrae kan lewer tot groter toewyding en motivering by onderwysers.

2.6.2.7 Werkstevredenheid

Werkstevredenheid verwys na die totaliteit van 'n mens se persepsie en houding oor sy werk. Dehaloo (2011:10) verduidelik dat werkstevredenheid verband hou met mense se eie evaluering van hulle werk en die faktore wat vir hulle belangrik is. Geldenhuys (2005:8) beskryf dit as "the amount of overall positive affect (or feeling) that individuals have toward their job". Werkstevredenheid verwys na die werk self, die bestuur, kollegas, vergoeding, byvoordele, werksomstandighede en 'n kombinasie van hierdie faktore. Die emosies wat mense as gevolg van hul persoonlike, sosiale en werksomstandighede ervaar, speel 'n belangrike rol in werkstevredenheid. Dit kan hulle gedrag by die werk beïnvloed en weerspieël hoe mense oor hul werk en aspekte van die werk in die algemeen voel (Dehaloo, 2011:10). Dit is noodsaaklik om aan onderwysers se behoeftes te voldoen sodat gemotiveerde onderwysers werkstevredenheid kan ervaar.

Hillebrand (1989:68) haal Sergiovanni en Carver (1980) aan met die volgende woorde: "Job satisfaction is motivation in practice". Volgens Hillebrand (1989:68) assosieer Greenfile en Blasé (1981) werkstevredenheid met intrinsieke beloning en beweer dat werkstevredenheid verband hou met 'n individu se waardes en behoeftes. Volgens Vroom (1964, 1995) se verwagtingsteorie is elke mens se behoeftes wat hy of sy wil bevredig belangrik vir werkstevredenheid. Alhoewel daar 'n verband tussen werkstevredenheid en produktiwiteit is, kan dit nie aanvaar word dat 'n onderwyser wat werkstevredenheid ervaar noodwendig gemotiveerd is nie. Dit is moontlik dat 'n onderwysers gemotiveerd is om hard te werk ten spyte daarvan dat hy min werkstevredenheid ervaar (Hillebrand, 1989:36).

2.6.3 Ekstrinsieke motivering

’n Persoon word ekstrinsiek gemotiveer wanneer sy optrede gemotiveer word deur eksterne faktore en belonings wat buite die werk geleë is naamlik salaris, diensvoorwaardes en bevordering (Wevers & Steyn, 2002:205). Salifu en Agbenyega (2013:62) verwys na vyf groepe ekstrinsieke faktore van motivering, naamlik vergoeding, leerder dissipline, opvoedkundige beleide, hoë beroep status en goeie werksomstandighede. Wevers en Steyn (2002:205) verwys na ontevredenheid oor salarisse, swak personeelverhoudinge, gebrek aan werksekuriteit, herontplooiing van onderwysers, gebrekkige fasiliteite en lang werksure wat ’n negatiewe invloed op motivering toon. De Beer et al. (2007:9) en Wevers en Steyn (2002:205) fokus ook op verskeie eksterne faktore naamlik salarisse, bevordering, personeelverhoudinge, werksekuriteit, billike behandeling en professionele respek en status. Die volgende ekstrinsieke faktore word vir hierdie navorsing bespreek.

2.6.3.1 Vergoeding

Vergoeding word as ’n vorm van erkenning gesien en dit dui op ’n persoon se waarde vir die onderneming (Geldenhuys, 2005:16). Die meeste mense wil graag goeie vergoeding hê. Pink (2010:170) verduidelik dat hoe meer prominent salaris, byvoordele en werksvoordele aan ’n persoon gegee word, hoe meer kan kreatiwiteit en prestasie beïnvloed word. Wanneer organisasies belonings soos geld gebruik om personeel te motiveer, dan word die meeste mense gedemotiveer. Hillebrand (1989:58) beweer dat onderwysers onder die indruk gebring word dat onderwys ’n roeping is en daarom word salaris of vergoeding nie beklemtoon nie. Baie onderwysers is nie tevrede met die salarisse wat hulle verdien nie, wat aandui dat vergoeding nie meehelp om motivering te verhoog nie (Wevers & Steyn, 2002:208). Hillebrand (1989:59) stem saam met Herzberg dat groot bedrae geld mense kan motiveer wat tot hoër werksverrigting lei, maar waarsku dat mense selde met betaling tevrede is en altyd sal streef na meer.

Volgens Vroom (1964, 1995) se konsep van instrumentaliteit verwag onderwysers dat hulle harde werk beloon sal word. Hillebrand (1989:61) beklemtoon die belangrikheid van ’n betroubare meriete stelsel waarop salarisverhogings toegeken word, en verduidelik dat onderwysers gemotiveer kan word indien hulle vir hulle goeie werk beloon word. Daar moet gewaak word om nie swak werkers dieselfde bonusse as produktiewe onderwysers te betaal nie, want dit kan daartoe lei dat onderwysers gedemotiveer word (Hillebrand, 1989:61).

Vroom (1964,1995) se valensiekonsep beklemtoon die noodsaaklikheid dat die beloning die moeite werd moet wees. Hillebrand (1989:62) bespreek drie komponente waarvolgens 'n vergoedingsplan betaal moet word. Hierdie komponente dui daarop dat geld wel in motivering 'n rol speel maar navorsing het gevind dat geld nie 'n sterk oorweging vir motivering is nie (Hillebrand, 1989:62). Pink stel voor dat vergoeding reg hanteer moet word en mense behoorlik vir hulle werk vergoed moet word. Dit sal daartoe bydra daartoe dat die aspek van vergoeding buite rekening gelaat kan word en mense toenemend op hulle werk kan fokus (Pink, 2010:170).

Hillebrand (1989:59) haal Sergiovanni en Starratt (1979) aan en verduidelik dat mense se werk vir hulle 'n belegging is. Verder word daar onderskei tussen twee soorte beleggings, naamlik deelnamebelegging en 'n werksverrigtingsbelegging. Volgens die deelnamebelegging word die onderwyser se tyd, teenwoordigheid, voorbereiding, klasgee en die bywoon van vergaderings gekoop. 'n Werksverrigtingsbelegging behels dat 'n onderwyser werkstevredenheid ervaar wat nie met geld gekoop kan word nie. Dit is egter so dat organisasies wat goeie salarisse betaal die beste werkers kan selekteer om vir hulle te werk (Hillebrand, 1989:60).

2.6.3.2 Werksomgewing

Werkstevredenheid word beïnvloed deur faktore in die werksomgewing en 'n positiewe werksomgewing kan 'n groot invloed op die houding en ingesteldheid van persone uitoefen (Rothmann & Agathagelou, 2000:20). Die wyse waarop die organisasie gestruktureer is, die algemene omgewing waarin die werkers werk en die wyse waarop werkers vir goeie werk beloon word kan ook 'n invloed op die motivering van die werkers uitoefen (Geldenhuis, 2005:26). Viljoen (2013:65 – 66) bevind in 'n studie oor motivering dat onderwysers van goed ingerigte klaskamers hou, en beklemtoon die belangrikheid vir onderwysers se werksbevrediging dat 'n skool goed versorg en in stand gehou moet word.

2.6.3.3 Erkenning, roem en eer

Labuschagne, Kok en Smith (2004:12) beskryf die woord roem as eer wat deur ander mense aan 'n persoon toegeken word deur die persoon te prys of te bewonder. Dit word ook vergelyk met die standaard waaraan sukses gemeet word en mag beteken dat jy iets goeds gedoen het of die verwagte standaard oorskry het (Carter-Scott, 2000:XIII-XIV). Erkenning is 'n kragtige motiveerder om mense te motiveer (Asproni, 2004:4). Geldenhuis (2005:15) beskryf die waarde van erkenning deur 'n persoon wat

deur die werknemer gerespekteer word. Mense waardeer dit wanneer hulle vir hul werk geprys word. Erkenning kan effektief gebruik word om mense te motiveer in enige werksomgewing (Geldenhuis, 2005:15). Wever en Steyn (2002:207) stem saam met Geldenhuis (2005) en bevestig dat onderwysers graag een of ander vorm van erkenning as motiverende faktor wil hê en dat beloning vir opvoeders wondere kan verrig. Schmid en Adams (2008:63) beskryf die noodsaaklikheid om 'n werknemer te laat uitstaan deur aan hulle erkenning vir goeie werk gelewer te gee. Deci et al. (1999) het ook bevind dat positiewe terugvoer intrinsieke motivering versterk (Schmid & Adams, 2008:63).

2.6.3.4 Mag

Mag is een van Glasser (1960) se behoeftes. Lunenburg (2012:1) beskryf mag as die vermoë om ander te beïnvloed. Volgens Reiss (2000:35) het alle mense 'n begeerte na 'n sekere hoeveelheid mag. Die mens het 'n begeerte om sy omgewing en ander te beïnvloed en verduidelik dat die begeerte aan mag deur prestasie bevredig kan word. Mag lei ook tot die gevoel by die persoon wat dit het, dat hy in beheer is en bevoeg is om glorie en uitnemendheid na te streef. Mag word as 'n belangrik pilaar vir motivering beskou, veral waar daar gefokus word op die verbetering van beplanning, organisering en werksverrigting sodat spesifieke doelwitte bereik kan word (Hillebrand, 1989:63).

Dit is belangrik om te verstaan dat mag die indruk van sukses kan skep wat wel positief of negatief aangewend kan word, maar dit is nie 'n waarborg vir sukses nie en is van verbygaande aard (Labuschagne, Kok & Smith, 2004:12; Maxwell, 1997:10).

2.6.3.5 Prestasie geleenthede

Maxwell (1997:10) definieer sukses as 'n bereiking van 'n doelwit wat die moeite werd is. Dit sluit aan by Vroom se verwagtingsteorie (Lunenburg, 2011:1). Die oplossing van 'n probleem of die suksesvolle voltooiing van 'n taak word as 'n prestasie voorgehou (Hillebrand, 1989:36). Prestasie is 'n belangrike aspek van motivering. Die evaluering van 'n prestasie kan daartoe bydra dat 'n onderwyser raakgesien word en erkenning vir sy of haar prestasie ontvang. Verbale erkenning, bevordering, meriete toekenning of salarisverhogings kan 'n individu motiveer terwyl 'n gebrek aan erkenning tot ontevredenheid kan lei (Herzberg, Mausner, Snyderman, & Barbara, 2009:73).

Labuschagne et al. (2004:12) haal Maxwell (1997) aan wat beweer dat die realisering van 'n doelwit nie 'n waarborg is dat jy sukses sal ervaar nie. Dit dui daarop dat mense verskillende behoeftes het en die wêreld verskillend ervaar, en dat mense kies hoe hulle wil reageer en optree (Glasser, 1999:44).

2.7 MOTIVERINGSTEORIEË

'n Oorsig van die literatuur het 'n verskeidenheid van teorieë na vore gebring. Vir doeleindes van hierdie studie sal die teorieë van Reiss (2000; 2004), Herzberg (1959; 1968), Vroom (1964; 1995) en Glasser (1960) ondersoek word ten einde 'n motiveringsmodel te ontwikkel wat in die navorsing gebruik kan word.

Die basis van menslike motivering word gedryf deur begeertes, somtyds word daarna ook verwys na behoeftes of motiewe. Die konsep van begeertes wat menslike gedrag dryf het sy ontstaan uit die werk van filosowe soos Plato en sielkundiges soos Sigmund Freud (Reiss, 2000:5) en Carl Jung (Reiss, 2000:6). Carl Rogers (1902-1987) het voortgebou op die werk van Freud en Jung en het die begeerte van selfaanvaarding en selfaktualisering by die lys van begeertes gevoeg (Reiss, 2000:7). William, James en McDougall het voortgebou op die werk van Freud (1875-1961) en Carl Jung (1875-1961) en het geglo dat gedrag bepaal word deur instinktiewe begeertes wat deel uitmaak van die mens se gene (Reiss, 2000:7). James en McDougall was die eerste sielkundiges wat 'n volledige teorie ontwikkel het van basiese menslike begeertes (Reiss, 2000:7).

2.7.1 Reiss se 16 basiese begeertes

Volgens Reiss (2000:7-8) het James (1842-1910) tot gevolgtrekking gekom dat menslike gedrag gerig word of sy oorsprong het in instinktiewe begeertes. James noem dertien basiese begeertes wat menslike gedrag motiveer naamlik:

- Opgaar – Die begeerte om te versamel bv. voedsel.
- Konstruksie – Die begeerte om te bou en te bereik.
- Weetgierigheid – Die begeerte om te verken en te leer.
- Tentoonstelling – Die begeerte na aandag.
- Familie – Die begeerte om kinders te hê en kinders groot te maak.
- Jag – Die begeerte om voedsel te vind.

- Orde – Die begeerte na sindelikheid en organisasie.
- Genot – Die begeerte na pret en plesier.
- Seks – Die begeerte om voort te plant.
- Verwerping – Die begeerte om uitgesonder te vermy.
- Pyn – Die begeerte om pyn te vermy.
- Kontak – Die begeerte aan sosiale kontak.
- Vergelding – Die begeerte na aggressie.

James beweer dat genoemde begeertes oorerflik is, met ander woorde, dit is in die menslike gene en as sulks is dit instinktief (Reiss, 2000:7). Reiss het op James se werk voortgebou en ongeveer 6000 mense met behulp van vraelyste ondervra. Hy het tot die gevolgtrekking gekom dat daar sestien basiese begeertes en waardes (teenoor James se dertien) is wat feitlik alle menslike gedrag dryf of beweeg. Wanneer daar in ag geneem word dat 'n mens se motivering deur sy omgewing en omstandighede beïnvloed word, dan kan Reiss se 16 basiese begeertes dalk aanvaar word as 'n faktor wat 'n uitwerking op die motivering van onderwysers tot gevolg kan hê (Reiss, 2004:187).

2.7.2 Die 16 begeertes van Reiss

Basiese begeertes	Ontwikkelende (instinktiewe) basis	Gepaardgaande emosie	Gedrag
Mag	Dominante diere druk ander minder dominante diere weg vanaf die voedsel.	Bevoegdheid Invloed	Leierskap
Onafhanklikheid	Diere verlaat die nes. Soek na voedsel.	Vryheid	Selfvertroue
Weetgierigheid	Hou daarvan om vreemde stimulerende objekte te verken.	Verwondering	Soeke na waarheid en probleem oplossing.
Aanvaarding	Begeerte aan goedkeuring	Selfvertroue	Geldende gedrag.
Orde	Diere lek en maak hulle instinktiewelik skoon.	Sekuriteit Stabiliteit	Maak reëls, maak skoon, perfek, gedwonge.
Opgaar/versamel	Gaar voedsel en ander noodsaaklikhede op.	Eienaarskap	Opgaring Spaarsamigheid.
Respek	Vermyding om uitgesonder te word of snaaks aangekyk te word. Hou diere naby aan die trop.	Lojaliteit	Karakter, moraliteit, beginsel vaste gedrag.
Idealisme	Altruïsme Onbaatsugtigheid	Omgee, sin vir geregtigheid.	Sosiale oorsake, billikheid
Sosiale kontak	Trop – instink	Gelukkigheid, tuishoort.	Geselskap, sluit aan by klubs/groepe
Familie	Moederlike/vaderlike instinkte.	Liefde	Ouers, tuiste skepper.
Status	Aandag dra by tot oorlewing in die nes.	Self belangrikheid, Meerderwaardigheid.	Bekommernis oor reputasie, vermakerig.
Vergelding	Aggressie	Woede, haat	Vergelding of wraak.
Romantiek	Voortplantende seks.	Wellus, waardering van mooiheid.	Seks, hofmakery.
Voedsel/Eet	Jagter instink.	Honger	Eet, drink en kook.
Fisiese aktiwiteit	Sterk diere oorleef.	Lewenskragtig	Fisiese aktiwiteit, deelname.
Rustigheid	Diere het 'n behoefte om gevaar te vermy ten einde te oorleef in die natuur.	Veiligheid, gevoel van vrede.	Vermy spanningsvolle situasies.

Tabel 2.1 Die 16 begeertes van Reiss

Bron: Reiss, 2000:19-20; 2004:187

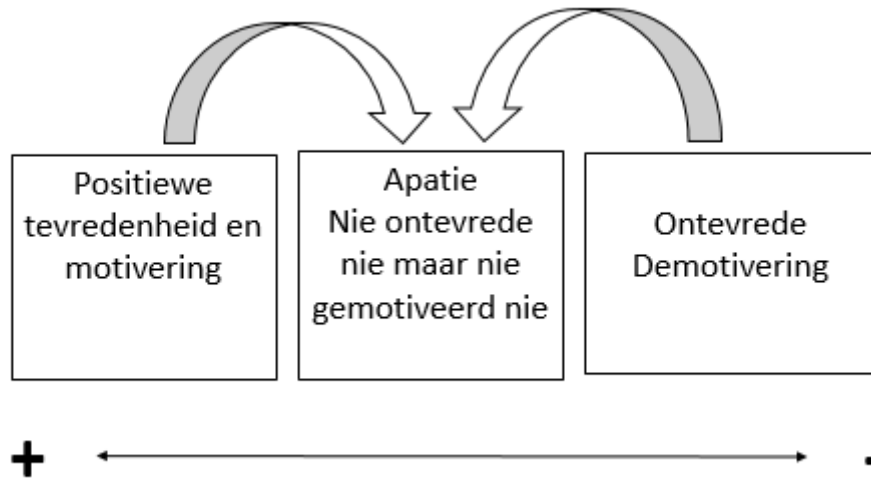
2.7.3 Herzberg se twee-faktor teorie

Herzberg (1959) is van mening dat werkstevredenheid en werksontevredenheid twee verskillende faktore is, en dat dit veroorsaak word deur verskillende omstandighede in die werksomgewing. Herzberg dui twee groepe faktore aan wat motivering beïnvloed, naamlik motiveringsfaktore en higiënefaktore (Sithole & Solomon, 2014:436). Die eerste groep faktore, naamlik motiveerders, sluit in prestasie, status, erkenning en verantwoordelikhede wat tot werkstevredenheid sal lei indien dit teenwoordig is.

Geldenduys (2005:36) bevestig dat die higiënefaktore en veral die afwesigheid daarvan, sal lei tot werksontevredenheid. Higiëne faktore fokus op die fisiese werksomstandighede, werksomgewing, werksekuriteit, interpersoonlike verhoudings, salaris van personeel, byvoordele, status en aansporings. Wanneer die faktore wat kan lei tot ontevredenheid verminder word, sal 'n harmonieuse werksomgewing geskep word, maar nie noodwendig lei tot motivering of werkstevredenheid nie (Sithole & Solomon, 2014:436). Higiënefaktore is nodig, maar nie voldoende om werksbevrediging te verseker nie. Sithole en Solomon (2014:436) verduidelik dat higiënefaktore insigself nie die motivering van 'n werknemer kan verbeter nie en verduidelik dat motiveerders geaktiveer moet word sodat werknemers tevrede kan wees.

Volgens Baumeister (1991:29-44) is daar vier basiese behoeftes wat mense dryf ten einde sin in hulle lewens te vind. Wanneer al vier hierdie behoeftes bevredig is, voel mense dat daar sin in hul lewens is. Indien die vier behoeftes nie bevredig word nie, voel mense nie tevrede nie. Die behoeftes gaan in wese om 'n doelwit te hê en om die doelwit in die toekoms na te jaag. Die vier basiese behoeftes is die formulering van doelwitte ('n loopbaan, werk, kinders, aftrede, geluk en trots), die behoefte om waardevol te wees (goed en geregverdig) die behoefte om doeltreffend te wees ('n gevoel van effektiwiteit, vermoëndheid), in beheer van die gevoel dat jy 'n verskil kan maak en vierdens 'n behoefte aan waardigheid ('n gevoel van positiwiteit omtrent 'n mens se lewe) (Baumeister, 1991:29-44).

2.7.3.1 Die volgende diagram stel Herzberg se twee-faktor teorie voor.



Figuur 2.3: Herzberg se Twee-faktor teorie voor

Bron: <http://study-online-free.blogspot.co.za/2012/09/herzbergs-two-factor-model-of-motivation.html>

2.7.4 Lokus van beheer

Lokus van beheer verwys na die mate waarin sommige mense glo dat hulle meesters van hulle eie lot is en beheer het oor die gebeure in hulle lewens (Rothmann & Agathagelou, 2000:21). Party mense glo dat gebeure blote toeval of geluk is en dat die omgewing en noodlot gebeure beheer (Rothmann & Agathagelou, 2000:21). Indien 'n gebeurtenis waargeneem word as die resultaat van geluk of die noodlot, word dit as eksterne lokus van beheer gedefinieer (Rotter, 1966:1). Wanneer die gebeurtenis as gevolg van eie gedrag of vermoëns plaasvind, word dit as 'n interne lokus van beheer gedefinieer (Rotter, 1966:1).

Individue met 'n eksterne lokus van beheer is minder tevrede met hul werk en blameer ander wanneer hulle werk en leef omgewing nie uitwerk volgens hulle plan nie. Interne georiënteerde mense glo dat hulle in beheer is van hulle lewens en dat hulle beheer het oor wat met hulle gebeur. Eksterne georiënteerde mense glo dat gebeure in hulle lewens buite hulle beheer is en dat hulle bloot 'n produk is van geluk of toeval (Rothmann & Agathagelou, 2000:21). Aangesien interne georiënteerde mense meer persoonlik verantwoordelik voel vir hulle aksies, is hulle geneig om meer gemotiveerd te wees om die dinge te doen wat reg is.

Daarteenoor is eksterne georiënteerde mense meer geneig om kwesbaar te wees vir veranderinge en omgewingsdruk en is dus meer geneig om nie-volhardend te wees in die uitvoering van hulle take nie (Rothmann & Agathagelou, 2000:21).

2.7.5 Vroom se Verwagtingsteorie

Vroom (1964, 1995) se verwagtingsteorie sal vir hierdie studie gebruik word om voort te bou op Herzberg (1959) se twee-faktor teorie. Volgens Vroom (1964, 1995) se verwagtingsteorie sal mense gemotiveer word deur hul verwagting dat sekere gedrag tot bepaalde uitkomst sal lei sodat hy of sy die beste beloning daarvoor kan ontvang. 'n Persoon is gemotiveer tot die mate waarin hy glo dat hy 'n aanvaarbare beloning sal kry (verwagting), dat die prestasie beloon sal word (instrumentaliteit) en dat die waarde van die beloning positief sal wees (valensie) (Lunenburg, 2011:1).

Lunenburg (2011:2) beskryf verwagting as 'n persoon se beraming van die moontlikheid dat 'n werkverwante poging tot 'n vlak van prestasie kan aanleiding gee. HemaMalini en Washington (2014:49) stem saam met Lunenburg (2011) en voeg by dat verwagting die oortuiging is dat 'n persoon se handeling of inset van energie 'n persoon se prestasie kan beïnvloed. Hoe groter die verwagting dat 'n bepaalde prestasie deur 'n bepaalde handeling bekom kan word, hoe sterker sal 'n persoon gemotiveer wees om daardie handeling uit te voer. Hoe kleiner die verwagting dat 'n bepaalde handeling tot 'n verlangde uitkoms sal lei, hoe swakker sal die motivering wees om die bepaalde handeling uit te voer (Lunenburg, 2011:2).

Instrumentaliteit is die verwagting by die individu dat 'n sekere inset van energie sal lei tot die bereiking van die verwagte uitkoms (Lunenburg, 2011:2). HemaMalini en Washington (2014:49) beskryf dit as die verwagting dat prestasie beloon sal word en bevestig dat beloning nie noodwendig 'n finansiële vorm hoef aan te neem nie. Daar kan ook ander vorme van beloning wees, naamlik die goeie akademiese prestasies van leerders wat die onderwyser kan motiveer.

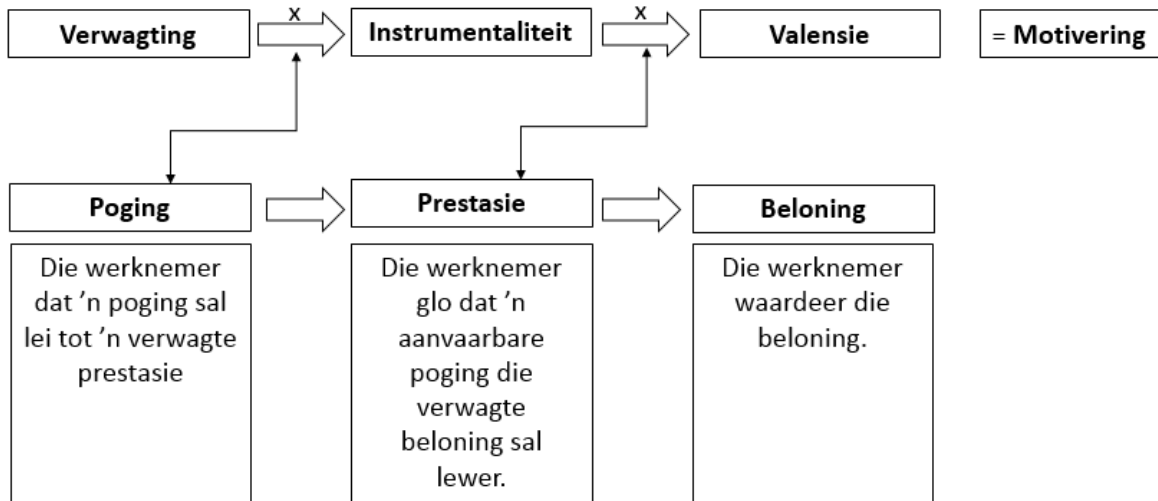
Valensie word beskryf as die waargenome waarde van die verwagte beloning. Valensie is die krag van 'n werknemer se voorkeur vir 'n spesifieke beloning, byvoorbeeld salarisverhoging, bevordering, groepsaanvaarding en erkenning deur toesighouers (Lunenburg, 2011:2). Hierdie beloning kan dus in die vorm van leerderprestasie en positiewe terugvoer deur ouers en leerders voorkom of

aangebied word. Valensie dui op tevredenheid wat sal volg na die bereiking van 'n verwagte resultaat. Indien 'n werknemer 'n sterk voorkeur vir die bereiking van 'n beloning het, is valensie positief maar valensie kan ook negatief wees. 'n Beloning het valensie omdat dit verband hou met die behoeftes van 'n werknemer. Die verwagtingsteorie van Vroom dui daarop dat motivering, verwagting, instrumenteel en valensie verwant aan mekaar is deur die vergelyking: $Motivering = Verwagting \times Instrumenteel \times Valensie$ (Lunenburg, 2011:2).

HemaMalini en Washington (2014:45) bevestig dat werknemers regoor die wêreld gemotiveerd is om te presteer as gevolg van die beloning wat hulle verwag om vir 'n bepaalde prestasie te ontvang. Lunenburg (2011:1) baseer die verwagtingsteorie op vier veronderstellings. Die eerste veronderstelling dui daarop dat mense met sekere verwagtings in verband met hulle behoeftes, motiverings en ervarings by 'n organisasie betrokke raak. Tweedens is mense vry om die gedrag van hulle eie verwagting te kies. Derdens verlang mense verskillende dinge van 'n organisasie naamlik, goeie vergoeding, werksekuriteit, vooruitgang en uitdagings. 'n Vierde veronderstelling is dat mense besluit watter uitkomst vir hulle die beste sal wees.

Dit is belangrik om die regte mense met die nodige vaardighede en kennis in organisasies aan te stel. Dit is egter noodsaaklik om die nodige opleiding te verskaf en ook die posvereistes aan die mense te verduidelik. Lunenburg (2011) beklemtoon die noodsaaklikheid van voldoende tyd, hulpbronne en ondersteuning aan mense ten einde hulle in die hantering van probleme by te staan. Die gebruik om werkprestasie akkuraat te meet word as noodsaaklik beskou asook die belangrikheid van kragtige aansporings om prestasie te beloon. HemaMalini en Washington (2014:52) bevestig die noodsaaklikheid dat individue 'n persoonlike verwagting van motivering moet hê om 'n doelwit of prestasie te bereik, sodat die beloning tot tevredenheid by die werknemer kan lei. 'n Persoon sal tevrede wees met die beloning tot die mate waarin die beloning vir hom aantreklik is.

2.7.5.1 Vroom se Verwagtingsteorie



Figuur 2.4 Vroom se Verwagtings teorie voor

Bron: http://2012books.lardbucket.org/books/an-introduction-to-business-v1.0/section_11/9e6c58b621796d0c4ec8281b9e57e48f.jpg

2.7.6 Glasser se keuseteorie (Choice Theory)

William Glasser het gedurende 1960 sy realiteitsterapie ontwikkel. Glasser het sy teorie gebaseer op die oortuiging dat mense vir hulle eie gedrag verantwoordelik is en dat hulle keuses in verband daarmee maak (Ridgeway, 2005:3-4). Glasser verduidelik dat mense nie slagoffers van hulle omstandighede is nie, maar van hulle eie oneffektiewe keuses. Mense kan geleer word om in beheer van hulle eie lewens te wees, deur meer effektiewe keuses te maak en sodoende spanning en probleme beter te hanteer (Howatt, 2001:7). Keuseteorie is gebou op die idee dat menslike gedrag doelgerig is en sy oorsprong het vanuit die individu eerder as eksterne kragte. Volgens die teorie word mense gemotiveer deur ingebore dryfvere, en alle gedrag is gerig op die vervulling van basiese behoeftes. Glasser (1998, 2001, 2005) en identifiseer vyf noodsaaklike menslike behoeftes naamlik oorlewing, liefde en toebehorendheid, mag, vryheid van keuse en genot (Ridgeway, 2005:4). Hierdie behoeftes is in ons menslike genetiese struktuur ingebou en ons gedrag word vanaf geboorte gerig om die behoeftes te bevredig. Corey (2001) vergelyk die basiese behoeftes met 'n motor. Die stuurwiel laat ons toe om ons lewens in die rigting van 'n kwaliteit wêreld te stuur terwyl denke, optrede, gevoelens en simptome die vier wiele van die motor is (Ridgeway, 2005:5).

Glasser (1999) verduidelik die komponente van werklike of totale gedrag wat altyd in ons optrede teenwoordig is, naamlik ons denke, optrede, gevoel en fisiese

simptome wat altyd in kronologiese orde te voorskyn kom om ons te help om die behoefte wat ons het en wat ons wil hê te verkry (Ridgeway, 2005:5).

Die vyf basiese behoeftes waarop die keuse teorie berus is:

- Oorlewing (survival) dui op liggaamsfunksies soos asemhaling, spysvertering en voortplanting. Mense het 'n behoefte om te oorleef, veilig te wees en beskerm te word.
- Liefde en toebehorendheid (love and belonging) word ervaar deur die ondersteuning en aanvaarding van familie en vriende, in verhoudings en spreek tot die mens se behoefte aan liefde, meelewing en geborgenheid.
- Mag (power) beteken dat dit vir 'n persoon noodsaaklik is om te presteer en te voel dat hy nuttig is. Wanneer 'n persoon sukses behaal, word 'n groot deel van sy magsbehoefte bevredig.
- Vryheid (freedom) om keuses en opsies te hê en self besluite te kan neem, dra daartoe by dat mense meer positief reageer.

Genot (fun) dui op die noodsaaklikheid om stokperdjies te beoefen, aan sport deel te neem en aangename dinge te doen (Mills, 2005:20; Glasser, 1999:28-41; Ridgeway, 2005:4).

Glasser (1999:42) beweer dat meer as een van hierdie behoeftes op enige stadium bevredig kan word en dat mense die meeste van hulle gedrag self kies. Mense tree op met 'n doel en vorm hulle omgewing soos hulle dit graag wil hê (Ridgeway, 2005:4). Ons is bewus daarvan dat ons in 'n wêreld leef waar ons kan sien, hoor, voel, proe en ruik. Ons noem dit die werklike wêreld of realiteit, maar dit word deur mense op verskillende maniere ervaar (Glasser, 1999:44). Glasser se keuse teorie verduidelik die rede waarom mense die realiteit verskillend ervaar. Dit het te doen met die Kwaliteit Wêreld (Quality World) wat elke mens in sy eie geheue kort na sy geboorte begin skep (Glasser, 1999:44; Ridgeway, 2005:4). Hierdie Kwaliteit Wêreld word aanhoudende geskep en is 'n persoonlike foto van al die mense, dinge, idees en ideale wat ons ontdek en wat die kwaliteit van ons lewens verhoog (Glasser, 1999:45; Ridgeway, 2005:4). Volgens Glasser (1999:45) is die Kwaliteit Wêreld die beste manier om ons menslike behoeftes te bevredig. Die basiese menslike behoeftes beskryf dit wat nodig is, en die Kwaliteit wêreldbeelde die detail

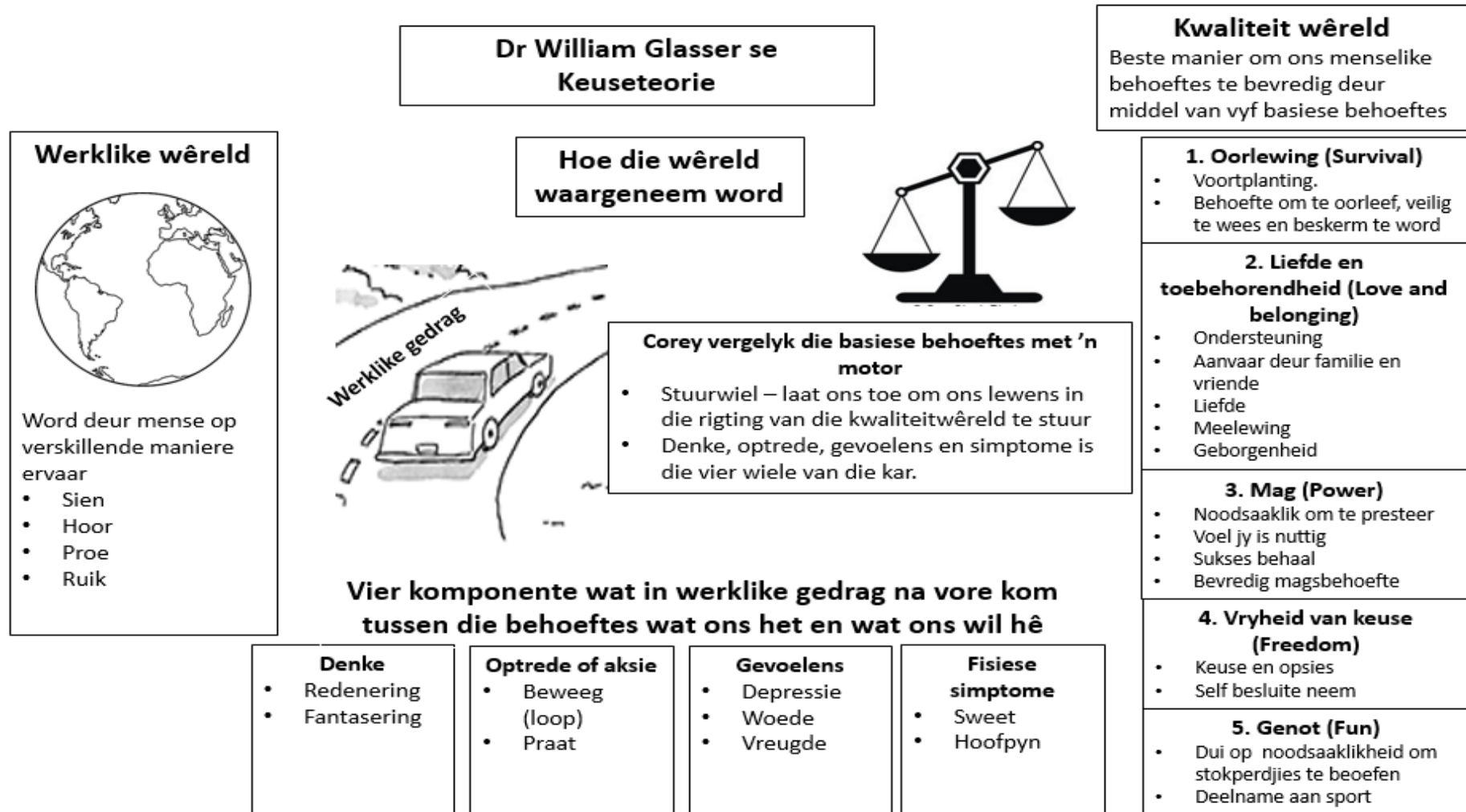
oor hoe ons die behoeftes bevredig. Die basiese menslike behoeftes is universeel en ons Kwaliteit Wêreld is uniek (Glasser, 1999:45; Ridgeway, 2005:4).

Glasser (1999) glo dat alle gedrag verteenwoordig word deur die individu se poging om een of meer van die vyf basiese aangebore behoeftes, naamlik oorlewing, liefde en behoort, mag, vryheid en pret te bevredig. Hy baseer sy geloof op die aanname dat gebeure buite ons, ons nie stimuleer om iets te doen nie en dat ons glo dat ons gedrag altyd die beste optrede is om aan ons behoefte te voldoen.

Glasser (1999) se behoeftes is altyd aan die werk in 'n persoon en sal sigbaar raak wanneer 'n situasie opduik. Wanneer ons saam met vriende eet, dan bevredig ons die behoefte aan oorlewing terwyl ons ook liefde, aanvaarding, vryheid, mag en pret ervaar. Die graad waaraan die behoefte voldoen word, mag dalk nie altyd dieselfde wees nie maar dit skep 'n gevoel van vervulling van die idee wat ons van ons ideale of Kwaliteit Wêreld het (Duffy, 2010:64).

Indien die teorie van Glasser (1999) geldig is, naamlik dat alle gedrag toegeskryf kan word aan ons pogings om ons behoeftes te bevredig, dan het ons 'n groter uitdaging om te verstaan wat mense motiveer. Indien motivering 'n krag, dryfveer of beweegrede is wat mense aktiveer om op 'n vrywillige en entoesiastiese wyse op te tree om 'n handeling uit te voer, dan kan menslike gedrag en die keuses wat mense maak en hoe hulle optree bydra tot 'n verduideliking van motivering wat sosiaal en redelik aanvaar kan word (De Beer et al., 2007; Viljoen 2013:3; Salifu & Agbenyega, 2013; Reiss, 2000:7

Die Keusetheorie van William Glasser word soos volg voorgestel:



Figuur 2.5 Keusetheorie van William Glasser

2.8 SAMEVATTING

Die kern van hierdie hoofstuk is die begrip dat die motivering van mense gedryf word sodat rigting en betekenis tot hul lewens toegevoeg kan word. Aangesien die menslike wese kompleks is en deur begeertes, behoeftes en dryfvere aangespoor word om 'n spesifieke doelwit te bereik en 'n beloning daarvoor te ontvang, is die verduideliking van motivering 'n begrip wat nie altyd by alle mense en omstandighede maklik verduidelik kan word nie.

Die lens van filosofie, sielkunde en onderwys is gebruik om insig te kry in die motivering van die mens. Ek het die teorieë van Reiss se 16 basiese begeertes (2000), Herzberg (1959) se twee-faktor teorie, lokus van beheer, Vroom se verwagtingsteorie (1964, 1995) en Glasser se Keuseteorie (1999) nagevors en tot die gevolgtrekking gekom dat ons nie die realiteit en krag van motivering van onderwysers kan ignoreer nie omdat dit 'n belangrike faktor is wat bydra tot effektiewe onderrig en leer in skole. Dit is ook so dat nie alle mense deur dieselfde faktore en dryfvere gemotiveer kan word nie omdat elke mens uniek is en sy eie behoeftes, begeertes, dryfvere en doelwitte nastreef.

Motivering is iets wat binne in 'n mens lê en wat net waargeneem kan word in die gedrag van die mens. Motivering is nie ewigdurend nie, maar moet gedurig aan die brand gehou word omdat die interne en eksterne faktore wat tot motivering bydra tot gevolg kan hê dat die motiveringsvlak van onderwysers verlaag of verhoog word.

Daarom sal hierdie navorsing uitgevoer word sodat die individu se ervarings en gedrag binne die raamwerk van hulle eie leefwêreld verstaan kan word om die verskynsel van motivering te ondersoek (Boshoff, 2009:23).

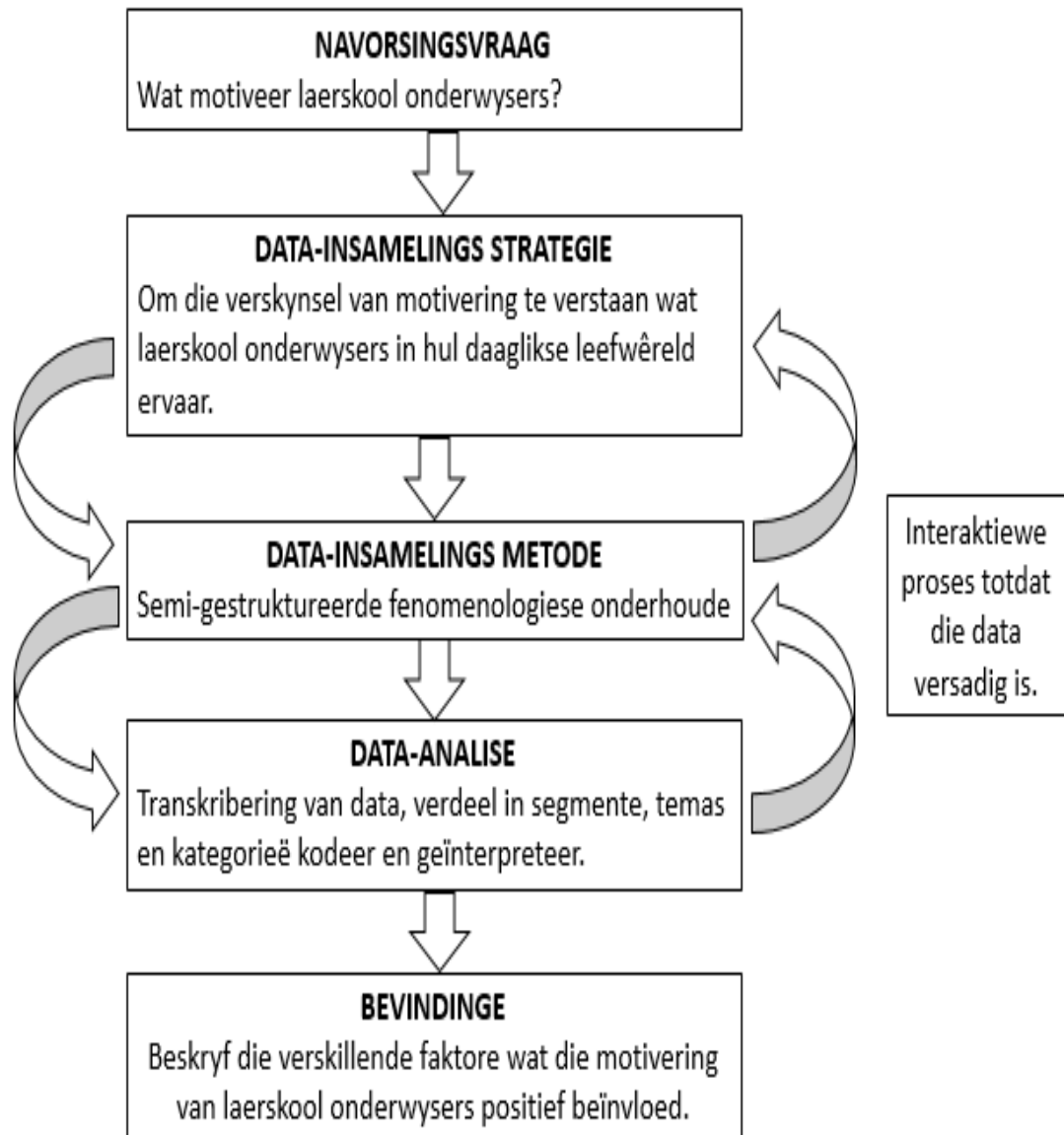
HOOFSTUK 3

NAVORSINGSONTWERP EN NAVORSINGSMETODOLOGIE

3.1 INLEIDING

Hierdie hoofstuk verduidelik die rasionaal vir die gebruik van 'n interpretivistiese fenomenologiese navorsingsontwerp om die verskynsel van motivering wat laerskool onderwysers in hul daaglikse leefwêreld openbaar te beskryf en te verklaar. Die kwalitatiewe navorsingsontwerp is gebaseer op die aard van die navorsingsprobleem wat die navorser formuleer en wat dit moontlik maak om ryk beskrywende data te vind. In my daaglikse interaksie met onderwysers, is dit duidelik dat daar onderwysers is wat gemotiveer is ten spyte van die omstandighede waarin hulle elke dag werk. 'n Kwalitatiewe navorsingsontwerp sal gebruik word om mense vanuit hul eie perspektief te bestudeer (McMillan & Schumacher, 2006:315). Die navorsing is geleë binne 'n spesifieke begrip van die vorming van motivering en hoe dit deur behoeftes, omgewingsfaktore en begeertes beïnvloed word. Die kwalitatiewe navorser is die belangrikste instrument in die navorsingsproses. Die keuse van 'n kwalitatiewe hermeneutiese fenomenologiese navorsingsontwerp word op die navorser se ontologiese en epistemologiese siening, sowel as op haar navorsingsvaardighede en praktyke gebaseer, en dit ondersteun my keuse van die navorsingsomgewing, die steekproef trekking, die data-insamelingsmetodes en die wyse waarop data ingesamel word (Nieuwenhuis, 2016:72; McMillan & Schumacher, 2006:315).

3.2 DIE NAVORSINGSPROSES



Figuur 3.1 Die navorsingsproses

3.3 NAVORSINGSVRAAG

Die navorsingsvraag rig, lei en verbind al die aspekte van navorsing sodat die navorsingsvraag beantwoord kan word (Nieuwenhuis, 2016:73).

3.3.1 Primêre Navorsingsvraag

Wat motiveer laerskool onderwysers?

3.3.2 Sekondêre Navorsingsvrae

- Hoe moet motivering verstaan word, gegewe die uiteenlopendheid van motiveringsteorieë?
- Hoe verstaan onderwysers hulle eie motivering?
- Wat motiveer laerskool onderwysers se positiewe ingesteldheid?
- Wat sien onderwysers as redes waarom sekere onderwysers gemotiveerd is?
- Wat maak dat onderwysers wat gemotiveerd is, steeds gemotiveer bly?

3.4 DIE HERMENEUTIESE FENOMENOLOGIESE NAVORSINGSTUDIE

Motivering is iets wat binne 'n mens lê en wat net waargeneem kan word in die gedrag van die mens. In die mens se interaksie met sy omgewing. Die omgewing is die idee dat 'n mens se hele denkwysse afhanklik is van sy of haar omgewing. Die Duitse hermeneutiese tradisie beskryf die mens as eksistensiële wese wat sin en betekenis gee aan sy omgewing deur die wyse waarop hy/sy daarmee omgaan (Von Uexküll, 2008:7). Daarom sê iemand soos Ricourier dat ek die mens se leefwêreld moet betree en die wêreld deur sy/haar oë probeer sien (Maxine Green) en dan reflekteer en terug tree om die waargenome te probeer begryp en te verklaar vanuit die perspektief van die waargenome en nie die waarnemer nie (Pinar, 1998:54).

Die uitdaging is dat, soos Van der Walt dit stel, “die waarnemer neem waar wat hy weet”. Ek filter altyd die waargenome werklikheid deur my eie ervaringsreise en deurleefde werklikhede. Ek kan net sien wat ek weet. Ek kan net my deelnemers identifiseer aan die hand van hulle gedrag, maar ek moet ook hulle betekenisgewing verstaan. So ek gaan met hulle in gesprek tree, baie meer van 'n gesprek as 'n onderhoud, waar ek hulle betekenisgewing wil verken. Daarom stel ek belang hoe mense sin en betekenis gee aan hulle wêreld. In die menslike sfeer word dit gewoonlik vertaal as die insameling van “diepe” inligting en persepsies wat deur 'n induktiewe, kwalitatiewe metode soos onderhoude ingesamel kan word om die betekenisgewing wat die deelnemers daaraan gee te verstaan.

Eerstens kyk ons na die belangrikheid van die fenomenologie vir hierdie ontwerp. Fenomenologie is gemoeid met die studie om die individu se ervarings en gedrag binne die raamwerk van hulle eie leefwêreld te verstaan. Fenomenologie gaan altyd

om die bestudering van 'n bepaalde fenomeen, wat in hierdie geval motivering is. Dit het 'n ontiese status, want soos Nietzsche dit stel: “elkeen wat 'n doel het om voor te leef, kan bykans enige hoogte te bowe kom” (Frankl, 1992:84). Met ander woorde, wanneer ek 'n doel het om voor te leef, word dit iets wat my inspireer en aanvuur om daardie doel te verwesenlik. Die afwesigheid van sodanige doel, werk verlamvend in omdat dit die mens gedemotiveer laat en 'n slaaf van sy omstandighede maak.

Die ontwerp sal gebruik word om motivering te ondersoek, data in te samel en te analiseer (Boshoff, 2009:22; Polkinghorne, 1989:42; Laverty. 2003:4). Husserl (1970) het hierdie metode gesien as 'n manier om die ware betekenis te verkry deur dieper en dieper in die werklikheid in te delf. Fenomenologie is naturalisties en dit fokus op die natuurlike alledaagse omgewing en omgang van mense waar motivering op sig voorkom. Dit sluit gedagtes, gevoelens, voorbeelde, idees en die situasie van die deelnemers in. Die fenomeen van positiewe, gemotiveerde onderwysers sal binne 'n spesifieke situasie en omgewing verken word (Boshoff, 2009:23).

Epistemologies, is die fenomenologiese benadering gebaseer op 'n paradigma van persoonlike perspektief en interpretasie. Dit ondersteun die begrip van subjektiewe ervaring, kry insig in motivering en optrede van mense, en skakel die warboel van geleende aannames en konvensionele wysshede uit. Fenomenologie gaan oor 'n deurgronding van die fenomeen sodat die essensiële van die fenomeen, waarsonder die fenomeen nie kan bestaan nie, bloot gelê en beskryf word. Dit is 'n grondige denkhandeling van refleksie oor die essensiële van die fenomeen waar die subjektiewe deur kritiese interaksie met die fenomeen gemodereer word (Polkinghorne, 1989:42). Die navorser sal poog om persoonlike vooroordele en persoonlike oordele tersyde te stel (Creswell, 2006:62). Fenomenologie sal help om 'n goeie begrip te vorm van hoe die fenomeen deur verskeie individue gereflekteer word. 'n Mens kan nie motivering ervaar nie – dit is 'n manifestasie van die menswees van 'n persoon en dit vloei uit my gedrag voort vir ander om waar te neem. Ek kan reflekteer oor my gedrag maar ek kan nie beskryf hoe ek motivering ervaar nie – ek ervaar erkenning van prestasie of gebrek daarvan. Die deelnemers sal versigtig gekies word sodat die navorser aan die einde van die studie 'n algemene begrip van die fenomeen sal kan vorm (Creswell, 2006:62).

In die tweede plek, kyk ons na die belangrikheid van hermeneutiek. Gadamer (1998:295) sien nie die werk van hermeneutiek as die ontwikkeling van 'n prosedure van begrip nie, maar die verduideliking waarin die omstandighede van die begrip vanself plaasvind. Hermeneutiek se beginpunt is waar 'n persoon op soek is om iets te verstaan en daar is 'n verband tussen die onderwerp wat in taal omgeskakel is en deur die tradisionele teks praat. Heidegger (1962) en Gadamer stem ooreen dat taal die universele middel is waarbinne begrippe gevorm en geïnterpreteer word (Gadamer, 1998:345-346). Gadamer (1960) beskou interpretasies as 'n samesmelting van interaksie tussen die verwagtinge van die interpreteerder en die betekenis van die teks (Polkinghorne, 1989; Lavery, 2003:10). Hermeneutiek is my ontologiese vertrekpunt en dit gaan oor die wese van wat mens is (Heidegger). Hoe kan ek die wese van menswees verstaan. Motivering het 'n ontiese status – met ander woorde dit is met menswees toegeken. Al word dit oor die breë boeg van drifte of drange gegooi, dit kan nie uit mense se begrip weggedink of weggehandel word nie. Fenomenologie is my epistemologie om dit wat ek navors te kan begryp en te verstaan. Fenomenologie fokus op die begryp en verstaan van die fenomeen wat eie aan menswees is en daarom net beskryf en verklaar kan word vanuit die betekenis wat mense daaraan gee.

Soos fenomenologie is hermeneutiese fenomenologie gemoeid met die leefwêreld van die menslike ervaring soos dit geleef word. Die fokus is in die rigting van insiggewende besonderhede en aspekte binne die ervaring in ons lewens, met die doel om betekenis en 'n gevoel van begrip te skep (Wilson & Hutchinson, 1991). Husserl (1970) en Heidegger (1962) verskil ten opsigte van die verduideliking oor die leefervarings van die mens. Husserl (1970) fokus op die begrip van mense of verskynsels, terwyl Heidegger (1962) fokus op die bestaan van menswees of die betekenis van die mens in die wêreld. Husserl (1970) stel belang in die bywoning, ontvangs, herinnering en denke oor die wêreld en mense word beskou as om te verstaan en te weet (knowers) (Lavery, 2003:12).

3.5 DIE NAVORSINGSONTWERP

3.5.1 Kwalitatiewe navorsingsontwerp

'n Navorsingsontwerp is 'n plan wat die filosofiese aannames en prosedures van die navorsing verduidelik. Die navorsingsontwerp is op my ontologiese (fundamentele aannames oor geloof en werklikheid), en epistemologiese (die verhouding tussen dit wat ek ken en dit wat bekend is) siening gebaseer. Die navorsingsontwerp is ook gebaseer op die aard van die navorsingsprobleem wat ek persoonlik ervaar het en ook in die literatuur gevind het (Nieuwenhuis, 2016:72). Die navorsingsproses is 'n besluitnemingsproses waar die navorser besluit wat bestudeer moet word en hoe dit gedoen moet word (Mouton & Marais, 1989:20). In my daaglikse interaksie met onderwysers, is dit duidelik dat daar onderwysers is wat gemotiveer is ten spyte van omstandighede waarin hulle elke dag werk. In hierdie studie is daar besluit om van 'n kwalitatiewe navorsingsontwerp gebruik te maak.

'n Fenomenologiese studie sal as navorsingsmetode gebruik word om oor die brug deur die navorsingsproses te reis om die filosofiese standpunte (ontologie en epistemologie) en die interpretivistiese metode bymekaar te bring (Nieuwenhuis, 2016:51). Die navorser gebruik 'n brug om oor die navorsingsproses te reis en die metode as strategie om data te versamel, te analiseer, beskryf en die fenomeen te verduidelik (Nieuwenhuis, 2016:77). Woorde "metode" en "metodologie" behels 'n begrip van die wêreld en hoe om dit te weet, en dit verwys na teorie, filosofie of paradigma. Die interpretivistiese teoretiese benadering word as die teoretiese perspektief, paradigma of filosofie gebruik waarop die studie berus.

'n Paradigma is 'n stel aannames van oortuigings oor fundamentele aspekte van die werklikheid wat aanleiding gee tot 'n bepaalde siening. Dit spreek fundamentele aannames oor geloof, die werklikheid (ontologie), die verhouding tussen die kenner en dit wat bekend is (epistemologie) en aannames oor metodes aan. Ons optrede in die wêreld, insluitend die aksies wat ons neem, kan nie plaasvind sonder verwysing na paradigma nie. "As we think, so do we act." (Nieuwenhuis, 2016:52). Paradigma verteenwoordig wat ons dink oor die wêreld, maar nie kan bewys nie (Lincoln & Guba, 1985:15). Die paradigma dien as die lens en georganiseerde beginsels waardeur die werklikheid geïnterpreteer word.

Woorde (konsepte, terme en simbole) is die enigste instrument waarmee ons sin en betekenis kan kommunikeer (Nieuwenhuis, 2016:50). Creswell definieer kwalitatiewe navorsing as 'n aktiwiteit wat die navorser gebruik om die wêreld sigbaar te maak (Creswell, 2007:44). Kwalitatiewe navorsing berus op woorde, en beskryf mense se gedagtes, persepsies en opvattinge oor 'n fenomeen in terme van die betekenis wat mense daaraan gee. Dit is naturalisties en dit fokus op natuurlike instellings waar interaksie plaasvind (Polkinghorne,1998:45). Kwalitatiewe navorsing poog om antwoorde op vrae te ondersoek deur die betekenis en interpretasies wat mense aan hul gedrag heg. Daar sal gepoog word om 'n komplekse, gedetailleerde begrip van hoe onderwysers motivering ervaar te verkry en hierdie besonderhede kan slegs vasgestel word deur onderhoude en om direk met mense individueel te praat wat hulle toelaat om te vertel hoe hulle motivering beleef. Die werklikheid kan net binne die betekenis van 'n individu se ervarings verstaan word en 'n kwalitatiewe navorsingsontwerp sal gebruik word vir die insameling van inligting oor wat laerskool onderwysers motiveer. 'n Kwalitatiewe navorsingsontwerp sal ook gebruik om die navorser in staat te stel om die motivering van mense in hul natuurlike instellings te bestudeer en ook "n stem aan mense" se vertellings waardeur die fenomeen beskryf kan word, te gee. (McMillan & Schumacher, 2006:315).

Die kwalitatiewe navorsingsbenadering verleen die geleentheid om die diepte en die kompleksiteit van die verskynsel te verken, naamlik die motivering van laerskool onderwysers. Hierdie benadering het my in staat gestel om die leefervarings van die onderwysers te verken asook hoe hulle betekenis daaraan gee deur hulle vertolking van hulle daaglikse ervarings, wat gebruik word om die navorsingsvraag te beantwoord. Dit het aan my die nodige lens verskaf om die dieper inligting, beskrywende data en besonderhede van die deelnemers se begeertes, emosies en behoeftes in te samel wat ek nie deur middel van statistiese prosedures en berekenings sou kon insamel nie (Maree, 2012:82; McMillan & Schumacher, 2006:315).

Motivering het 'n sterk filosofiese en psigologiese komponent en so ook die fenomenologie. Creswell (2007:77) noem dat filosofiese aannames op grond van die leef-ervarings van persone, wat in hierdie geval as gemotiveerde onderwyser

uitgewys is, gemaak sal word. Fenomenologies studies fokus op die betekenis wat die leef-ervarings vir die deelnemers beteken en hoe hulle die ervaring van die fenomeen beleef en dit beskryf (Nieuwenhuis, 2016:77). 'n Fenomenologiese studie sal gebruik word om te beskryf hoe die verskillende deelnemers die verskynsel en algemene betekenis van motivering ervaar deur hul ervarings oor motivering binne die raamwerk van hul eie leefwêreld te deel (Boshoff, 2009:22; Hunter, 2008:151). Ervarings is nie tot een persoon beperk nie, want elke persoon kan motivering op 'n ander manier ervaar (Bevan, 2014:140). Die deelnemers sal versigtig gekies word sodat die navorser aan die einde van die studie 'n algemene begrip van die verskynsel kan vorm. Data sal van onderwysers wat as gemotiveerd geïdentifiseer is, deur middel van onderhoude ingesamel word.

Persone wat die fenomeen ervaar het sal as deelnemers vir die insameling van data gebruik word en daar sal gepoog word om sonder voor-veronderstelling op te tree om die rol van 'n neutrale persoon tydens die onderhoude in te neem (Nieuwenhuis, 2016:78). Ek sal self die data-insamelingsinstrument wees en betrokke raak met die deelnemers op 'n persoonlike en interaktiewe manier deur te luister, waar te neem en met die deelnemers te praat soos hulle hulle leef-ervarings kan deel.

3.6 NAVORSINGSTEGNIEKE

Tydens die uitvoering van die navorsing is daar 'n spesifieke verloop van gebeure. Vervolgens sal dit kortliks bespreek word.

3.6.1 Literatuuroorsig

Die literatuuroorsig word as 'n belangrik integrale deel van die navorsingsproses beskou waar baie navorsers hulle bevindinge met mekaar deel en kennis konstrueer. Daar is 'n literatuuroorsig gedoen as 'n opsomming van dit wat oor die fenomeen in die literatuur bekend is.

Fenomenologiese onderhoude is as data insamelingstegniek gebruik om elke deelnemer die geleentheid te gee om haar beskrywing van haar lewenservaring en hoe sy motivering ervaar aan te hoor (Roulston, 2009:18). Daar is van semi-gestruktureerde vrae gebruik gemaak wat die deelnemer aangemoedig het om die nodige inligting te verskaf (Nieuwenhuis, 2016:93). Die vrae was in die voorkeurtaal van elke deelnemer gevra (Taylor et al., 2005:39). Alle onderhoude is opgeneem en dadelik na die onderhoude getranskribeer.

Die navorser moet in die wêreld van die deelnemers delf om 'n begrip van die fenomeen te ontwikkel, Die gebruik van memorandum stel die navorser in staat om haarself in die data te verdiep, die betekenis van die data te verken, kontinuïteit te handhaaf en momentum in die uitvoering van die navorsing vol te hou (Birks, Chapman & Francis, 2008:69). Die wisselwerking tussen die navorser en die data is noodsaaklik om kennis wat spruit uit menslike ervaring te verstaan, om met die data betrokke te raak en die denke en aannames te verduidelik en te vergemaklik. Die skryf van memo's is nie volgens 'n voorafbepaalde skedule of stelsel onderneem nie. Glasser (1978) pleit dat die navorser memo's moet skryf om te verseker dat idees behou word en nie verlore gaan nie (Birks et al., 2008:69).

3.7 STEEKPROEFTREKKING

In hierdie kwalitatiewe navorsing maak ek hoofsaaklik van gerieflikheidssteekproefneming gebruik. Deelnemers is aan die hand van 'n bepaalde vereiste naamlik, Afrikaans- en Engelssprekende laerskool onderwysers, gekies.

Heidegger (1927;1962) beskryf hoe 'n individu begrip vorm deur in die wêreld teenwoordig te wees en dat niks sonder 'n verwysing na die persoon se agtergrond verstaan kan word nie. Mense bou begrip van hulle leefwêreld deur middel van hulle eie agtergrond en ondervindings (Lavery, 2003:8).

Daar is van 'n doelgerigte steekproefneming gebruik gemaak deur middel van tien onderwysers van drie laerskole binne die Tshwane Suid Distrik. Drie laerskole is gekies omdat die skole maklik toeganklik vir die navorser is, maar ook omdat die navorser die verwagting het dat inligtingryke deelnemers by die skole betrokke is wat kan bydra om die verskynsel te beskryf en te verstaan. Die navorser het kontak met die skoolhoofde van drie verskillende laerskole gemaak en 'n onderhoud is met elke skoolhoof gehou waar die doel van die navorsing aan hulle verduidelik is. Die navorser het toestemming van die skoolhoofde gevra om navorsing by die skole te doen en die hoofde se hulp gevra om twee tot drie onderwysers te identifiseer wat gemotiveerd in hulle werk voorkom. Twee van die skole se hoofde het die navorser na die Departementshoofde verwys wat ook behulpsaam was in die verkryging van die nodige dokumentasie en ondersteuning. Een van die skoolhoofde het aan my name en kontakbesonderhede van onderwysers verskaf wat ek gekontak het. Ses van die tien onderwysers wat ek gekontak het, was bereid om aan die navorsing

deel te neem. Ek het dus ook van 'n sneeubal steekproeftrekking gebruik gemaak omdat vier van die tien deelnemers nie kans gesien het om aan die navorsing deel te neem nie en ek is deur hulle na ander personeel by die betrokke skole wat ek kon nader verwys is (Smit, 2001:70). Ek het wel by drie van die verwysings uitgekom en met 'n verdere verwysing het ek die tiende deelnemer vir die steekproefneming gevind. Ek het gepoog om deelnemers te kry met die doel dat hulle die fenomeen ervaar as gevolg van die gemotiveerde gesindheid en werksingesteldheid wat hulle by die betrokke skole openbaar het (Nieuwenhuis, 2016:85).

3.8 DIE INSAMELING VAN DATA

Die deelnemers is gekontak en die doel van die navorsing, asook waarom hulle hulp vir die studie benodig was, is aan hulle verduidelik. Daar is skriftelike toestemming van die deelnemers verkry en die prosedure wat tydens die data-insameling gevolg sou word, asook die tyd wat nodig sou wees vir die onderhoude, is aan deelnemers verduidelik. Die deelnemers is verseker dat hulle identiteit en alle inligting vertroulik hanteer sou word. Deelnemers was vry om enige tyd van die navorsing te onttrek indien hulle dit so sou verkies. Die navorser het seker gemaak dat die briewe deur die deelnemers en die navorser onderteken is. Deelnemers se toestemming om die onderhoude digitaal op te neem is verkry en hulle is ook bedank vir hulle bereidwilligheid om aan die navorsing deel te neem. Die navorser het die eerste paar minute gebruik om met die deelnemer te gesels en haar te leer ken. Die deelnemers is ook met respek gedurende die onderhoude behandel en na die onderhoude vir die meedeel van hulle ervarings bedank. Die navorser het gepoog om die rol van 'n goeie luisteraar, eerder as 'n spreker, gedurende die onderhoude in te neem.

Semi-gestruktureerde, in-diepte fenomenologies onderhoude is gebruik om elke deelnemer se mening aan te hoor en om inligting van die deelnemers te verkry. Die vrae was op die deelnemers se belewenisse, gevoelens en oortuigings gefokus. Die onderhoude het in 'n omgewing plaasgevind waarin die deelnemers gemaklik gevoel het om in-diepte beskrywings van hulle lewenservaring te verskaf (Roulston, 2009:18). Die navorser verstaan dat ervarings nie tot een persoon beperk is nie en dat elke persoon motivering op 'n ander manier kan ervaar (Bevan, 2014:140). Daar is van 'n onderhoudskedule gebruik gemaak wat as bylaag aangeheg word. Die vrae

was in die voorkeurtaal van die individu gevra en so opgestel dat dit verband hou met die navorsingsdoel (Taylor et al., 2005:39). Daar is van semi-gestruktureerde vrae gebruik gemaak wat die deelnemers aangemoedig het om die nodige inligting te verskaf (Nieuwenhuis, 2016:93). Die navorser het 'n neutrale, maar belangstellende houding ingeneem en aktief na die deelnemers geluister. 'n Onderhoudskedule is deur die navorser gebruik om te verseker dat alle moontlike aspekte tydens die onderhoud hanteer is. 'n Enkele vraag sou onvoldoende gewees het om die vele aspekte van die deelnemer se ervaring van motivering te verstaan en daarom was daar meer vrae voor berei. Die navorser het seker gemaak dat sy vertrouwd was met die vrae sodat die vrae sonder aarseling en op 'n natuurlik manier, gevra kon word. Die deelnemers is met verdere vrae gelei om inligting oor onduidelike areas te verkry (Bevan, 2014:138).

Die navorser was bedag op die reaksies van die deelnemers en het gefokus op die persepsies van die fenomeen (Nieuwenhuis, 2016:93). Daar is gepoog om positiewe verhoudings met die deelnemers te vorm en die deelnemers vriendelik en beleef te benader, selfs in die neem van notas, sodat dit nie 'n verleentheid was of aanstoot vir die deelnemers gegee het nie (Maree, 2012:104). Onderhoude het tot een uur met elke deelnemer geduur. Die openingsvraag het die deelnemers gelei om heelwat inligting te deel en oor hul gedagtes uit te brei. Toestemming om die onderhoude digitaal op te neem is vooraf van elke deelnemer verkry en daar is in ag geneem dat die teenwoordigheid van 'n digitale opname die spontaniteit van die deelnemers met onderhoudvoering kan versteur. Opnames is na die onderhoude getranskribeer en op die navorser se rekenaar gestoor. Die navorser het gereeld 'n duplikaat van die data gemaak en dit op 'n veilige plek gebêre om te verseker dat data nie verlore raak nie. Die navorser het gepoog om die onderhoude positief af te sluit deur die deelnemers vir hulle deelname te bedank en te verseker van hulle positiewe bydrae tot die navorsing.

3.9 DATA-ANALISE

Die ontleding van kwalitatiewe data om sin te maak en die data te teoretiseer is 'n belangrike stap in die navorsingsproses. Mouton (1996:168) fokus op die begrip eerder as 'n verduideliking van die sosiale aksie sowel as gebeure binne bepaalde

instellinge en kontekste om die betekenis van dit wat gesê is, vas te stel. Data-analise fokus op die bou van die stories, vertellings en teorieë wat die betekenis van die fenomeen en hoe individue die wêreld ervaar, behou (Nieuwenhuis, 2016:105). Die klem val op die geïntegreerde, betekenisvolle en kontekstuele aard van die sosiale verskynsel, sodat 'n antwoord op die navorsingsvraag verskaf kan word. Die fenomenologiese metode van studie is om na stellings en bewyse te soek wat op die deelnemers se ervaring van die onderwerp dui. Die navorser het alle pogings aangewend om te probeer om haarself uit die navorsing te hou, 'bracket the self out' en tot die ander persoon se perspektief en ervaring toe te tree (Nieuwenhuis, 2016:105).

3.9.1 Interpretasie van data en die skep van kategorieë

Alle data wat ingesamel word, is elektronies opgeneem en getranskribeer. Daar is verskeie kere na die onderhoude geluister en die data is gelees en weer gelees terwyl elke moontlik indruk neergeskryf is om betekenis en 'n geheelbeeld uit die data te verkry (Nieuwenhuis, 2016:115). Elke onderhoud is afsonderlik deurgewerk en idees daaroor is neergeskryf. Nadat verskeie transkripsies deurgewerk is, is 'n lys van herhalende temas gemaak. Die hooftemas, herhalings en sub-temas is neergeskryf. Die Weft QDA program is gebruik om die temas in kategorieë om te skakel, patrone te identifiseer en in kleiner eenhede te verdeel. Temas wat ooreenstemmings aandui is saam gegroepeer (McMillan & Schumacher, 2006:364).

Kodering is die proses om versigtig deur die getranskribeerde data te lees en dit in betekenisvolle analitiese dele op te deel. Hierdie dele is met simbole, beskrywende woorde of unieke name beskryf en geïdentifiseer. Die koderingsproses stel die navorser in staat om teks en ander data vinnig aan te haal en die stukkie wat verband hou met tematiese idees by mekaar te sorteer, te versamel en te vergelyk. Die navorser het met die proses voortgegaan totdat al die data in segmente verdeel was en die kodering voltooi was. Dit navorser het so vinnig as moontlik begin om kategorieë te skep terwyl inligting nog ingesamel is. Soos die kodering gevorder het en patrone te voorskyn gekom het, het die navorser kodewoorde en name aan temas in die data gegee (Nieuwenhuis, 2016:116).

Die kodes is in alfabetiese volgorde geplaas en afkortings is tydens die analisering daarvoor gebruik. Indien dit nodig was, is bestaande data herkodeer (Creswell, 1994:156).

3.9.2 Gebruik van die rekenaar in die analisering van die data

Die navorser het van 'n rekenaar gebruik gemaak vir die analisering van die data. Alle inligting is in verskillende lêers op die rekenaar gestoor. Die navorser het die kodering van die teks en die vorm van 'n begrip oor die data self gedoen. Geen rekenaar program kan die wêreld deur die oë van die deelnemers waarneem nie, daarom is dit deur die navorser self gedoen (Nieuwenhuis, 2016:126).

3.10 BETROUBAARHEID

Betroubaarheid is van uiterste belang in kwalitatiewe navorsing en verwys na die konstantheid van die navorsingsresultate en vergelyk hoe die bevindinge met die werklikheid vergelyk. Betroubaarheid verwys na die manier waarop die data wat verbaal en tekstueel ingesamel is, gesorteer en geklassifiseer is (Maree, 2012:140). Betroubaarheid dui ook op die waarheid van die resultate wat verkry word deur die analisering van data, bevindinge en gevolgtrekkings (Nieuwenhuis, 2016:123). Betroubaarheid dui ook op die moontlikheid daarvan dat resultate deur ander navorsers herhaalbaar is. Daar is vier aspekte wat belangrik is wanneer die betroubaarheid van navorsing ondersoek word naamlik, geloofwaardigheid, oordraagbaarheid, afhanklikheid en verbandhouding. Hoe kan ek seker maak dat die leser my bevindinge sal glo? Ek het probeer om te verseker dat my navorsingsmetodes aanvaar word, dat my ondersoek in lyn was met my navorsingsvraag, ten einde 'n vertroudheid met die deelnemers en die deelnemende organisasie te bewerkstellig.

3.10.1 Geloofwaardigheid

Geloofwaardigheid handel oor die vraag: hoe stem die bevindinge ooreen met die werklikheid? (Lavery, 2003:23). Die geloofwaardigheidstoets vra of daar 'n ooreenkoms is tussen die manier waarop die deelnemers sosiale konstrakte waarneem en die manier waarop die navorser hulle standpunte uitbeeld. Die aanvaarding van die navorsingsmetode en die navorsingsvraag dra by om die

geloofwaardigheid van die navorsing te verseker. Geloofwaardigheid is versterk deur die ontmoeting en bekendstelling wat die navorser met die deelnemers bewerkstellig het, goed gedefinieerde, doelgerigte steekproeftrekking en gedetailleerde data-insamelingsmetode (Nieuwenhuis, 2016:123). Die navorser het seker gemaak dat daar gereelde ontmoetingsessies tussen die navorser en haar studieleier plaasgevind het. Die navorser het die data gedurende die onderhoude met die deelnemers geverifieer om seker te maak dat die interpretasie van die navorser korrek is en ooreenstem met dit wat die deelnemers sê. Die navorser is verder versterk deur die gebruik van ryk, “thick” beskrywings van die verskynsel wat ondersoek is. Alle digitale opnames en getranskribeerde notas is aan die studieleier oorhandig (Nieuwenhuis, 2016:123).

3.10.2 Oordraagbaarheid

Die navorser is verantwoordelik vir die verskaf van voldoende besonderhede deur versigtige beskrywing van die tyd, plek, konteks en kultuur, om die leser in staat te stel om sy of haar eie oordeel te vorm. Nieuwenhuis (2016:123) bevestig dat kwalitatiewe navorsing veralgemening verwerp omdat dit baie min ewekansige steekproewe insluit. Oordraagbaarheid behels nie veralgemening nie, maar nooi die lesers van die navorsing uit om verbande tussen elemente van die studie en hul eie ervaring of navorsing te maak. Om oordraagbaarheid te verhoog, fokus die navorser op hoe die deelnemers aan die konteks wat ondersoek word voldoen asook die konteks waarin die bevindinge toegepas word (Nieuwenhuis, 2016:123). Die deelnemers het die fenomeen in hulle leefwêreld ervaar. Die navorser het gepoog om 'n volledige beeld van die konteks weer te gee. Deur 'n ryk beskrywing bied ek aan die leser 'n vol en doelgerigte beskrywing van die konteks, deelnemers en navorsingsontwerp sodat die lesers hulle eie besluite omtrent die oordraagbaarheid van die studie kan maak (Nieuwenhuis, 2016:124; Laverty, 2003:22).

3.10.3 Afhanklikheid

Afhanklikheid hou verband met betroubaarheid en die vraag of die navorsingsresultate ooreenstem met die data waarvan dit afgelei is. Afhanklikheid dui op wat opgeneem is as data en wat plaasgevind het in die omgewing wat bestudeer is. Dit verwys na die stabiliteit oor tyd, die konsekwentheid van herhaling, en die mate waarin bevindinge gereproduseer kan word. Afhanklikheid is regdeur die navorsing gedemonstreer deur die navorsingsontwerp en die implementering

daarvan, die besonderhede van data-insameling en die navorsingsprojek. Die navorser het alle inligting gedurende die navorsingsprojek, data-insameling en analiseringsproses neergeskryf sodat 'n ander persoon die bevindinge en interpretasies kan verstaan (Nieuwenhuis, 2016:124).

3.10.4 Verbandhoudenheid

Verbandhoudenheid beskryf objektiwiteit of neutraliteit en die wyse waarop die bevindinge van die studie deur die data wat van die deelnemers en nie van die navorsers nie verkry is nie, gevorm is (Nieuwenhuis, 2016:125). Die navorser het probeer om onpartydig op te tree en nie die deelnemers in die studie te beïnvloed nie. Alle dokumentasie en aantekeninge is ingehandig by die studieleier wat dit moontlik maak om die verloop van die navorsing, data-insameling en data-analisering na te gaan. Onderhoude is volledig getranskribeer en kodes is versigtig toegeken. Alle moontlike stappe is geneem om te verseker dat die deelnemers se posisie en identiteit beskerm is. Beperking en probleme wat tydens data-insameling en data-analise ervaar is, is bekend gemaak sodat die leser kan verstaan hoe die bevindinge bereik is (Nieuwenhuis, 2016:125).

Die navorser het gepoog om aan die vereistes van betroubaarheid en geldigheid te voldoen deur seker te maak dat die data wat ingesamel is geloofwaardig, oordraagbaar, afhanklik en verbandhoudend is met die data van die studie.

3.11 ETIESE OORWEGINGS

Die Universiteit van Pretoria het 'n stel riglyne wat ten doel het om die menslike deelnemers gedurende die navorsingsproses te beskerm. Hierdie beginsels word in drie primêre aksies geplaas wat betrokke was met die beplanning en uitvoering van die navorsing, verskaffing van werklike ingeligte toestemming, bepaling en artikulering van risiko en voordele, die kies van deelnemers en die veilige bewaring van data en digitale opnames (Maree, 2016:44). Die navorser is eties verantwoordelik om die regte en belange van die deelnemers van 'n studie te beskerm teen fisiese of emosionele ongemak, besering of gevaar en te verseker dat hulle geen skade aangedoen word nie. Indien daar konflik sou ontstaan, het die navorser probeer om die konflik op 'n verantwoordbare wyse te verminder of op te los. Die navorser het gepoog om nie haar invloed te gebruik en dwang op potensiële deelnemers te sit om die resultate te beïnvloed nie (Maree et al., 2016:150). Daar

was gepoog om 'n vertrouens verhouding tussen die deelnemers en die navorser tot stand te bring. Die navorser het ook die deelnemers breedvoerig inlig oor wat van hulle verwag was en die deelnemers waargeneem gedurende die navorsing. Akkuraat, eerlikheid en waarheid is in die studie nagestreef en die regte en vertroulike inligting van die deelnemers is gerespekteer (Maree, 2012:152). Die eerste stap in die data insamelings tegniek was om toegang tot die omgewing te verkry waar die data ingesamel sal word (Maree, 2012:88). Dit is algemeen dat die skole of organisasies 'n dokument sal wil hê met inligting oor wie die navorser is, die rasionaal en doelwitte van die studie en dat die navorsing vir 'n proefskrif vereis word (Maree, 2012:88). Die navorser het nooit probeer om deelnemers te dwing om vrae wat hulle nie wil antwoord nie, te beantwoord. Die navorser het ingeligte toestemming van die deelnemers verkry voordat hulle aan die navorsing deelgeneem het (Maree, 2012:153). Spesiale sorg is geneem om te verseker dat die deelnemers die inligting duidelik verstaan het en dat al die vereiste elemente in die brief van ingeligte toestemming aangedui was. Voorsienbare risiko's en aspekte van die prosedures wat tot fisiese of emosionele ongemak kon lei was beskryf. Daar was aangedui dat die studie as vertroulik en anoniem beskou sou word en dat die vertroulike inligting van die deelnemers beskerm sal word.

3.11.1 Ingeligte toestemming

Ingeligte toestemming word beskryf as die verskaffing van inligting aan die deelnemers rakende die doel van die studie, die prosedures, potensiële risiko's en voordele sodat die persoon die inligting verstaan en 'n vrywillige besluit kan neem om aan die navorsing deel te neem of nie. Ingeligte toestemming is gedurende Julie 2016 van al die deelnemers verkry (Aanhangsel E) voordat enige navorsing onderneem is (Miller & Boulton, 2007:199). Toestemming is ook van die betrokke skoolhoofde (Aanhangsel C) asook van die Gautengse Onderwys Departement verkry (Aanhangsel A).

3.11.2 Reg op privaatheid

Vertroulikheid verseker dat die ware identiteit van die deelnemers onbekend is. Wanneer deelnemers hul private wêreld aan die navorser bekend gemaak het, het die navorser seker gemaak dat die inligting privaat bly (Israel & Hay, 2006:78). Alle moontlike stappe is geneem om deelnemers se reg op privaatheid te beskerm

(McMillan & Schumacher, 2006:335). Net die navorser het toegang tot die inhoud van die onderhoude gehad. Alle navorsingsdokumente is veilig gestoor op die navorser se rekenaar en 'n kodewoord was nodig om die rekenaar te gebruik.

3.11.3 Reg op beskerming teen gevaar

Navorsers het die verantwoordelikheid om die fisiese, emosionele en sosiale welstand van die deelnemers te verseker. Die navorsers het seker gemaak dat die deelnemers nie benadeel is deur hul deelname aan die navorsing nie (Sin, 2005:277). Die fisiese en emosionele ongemak van die deelnemers kan beïnvloed word deur die lengte van die navorsingsperiode, die herhaling van die navorsing, die tipe navorsing en die navorsingsvraag wat ondersoek word (McMillan & Schumacher, 2006:16). 'n Sin vir omgee en regverdigheid was deel gewees van die navorser se gedagtes, aksies en persoonlike waardes (McMillan & Schumacher, 2006:335). Die navorser in hierdie studie oor onderwyser motivering het met empatie en begrip opgetree en was sensitief teenoor al die deelnemers.

3.11.4 Eerlikheid

Navorsers moet onder geen omstandighede hul inligting of waarneming verander of fabriseer nie (Mouton, 2011:240). Die navorser in hierdie studie oor onderwyser motivering het gepoog om die menings van die deelnemers so getrou moontlik weer te gee deur van direkte aanhalings gebruik te maak.

3.12 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is daar klem gelê op die navorsingsontwerp, navorsingsmetodologie, steekproeftrekking, insameling van data en die metode wat gevolg is om die data te analiseer. 'n Kwalitatiewe navorsingsontwerp is gevolg en 'n hermeneutiese fenomenologiese benadering is as die beste metode beskou om inligting deur middel van onderhoude oor onderwyser motivering te verkry. Kwalitatiewe navorsing het te doen met die subjektiewe leefwêreld van die deelnemers en die navorser het verseker dat die beginsels van geldigheid en betroubaarheid nagekom is (Liamputtong, 2010:39). Die navorser het alle etiese oorwegings nagekom en seker gemaak dat die deelnemers beskerm is en nie benadeel of uitgebuit is nie.

In die volgende hoofstuk sal die data en die bevindinge van die data-insameling tegnieke bespreek en geanaliseer word.

HOOFSTUK 4

BEVINDINGS VAN DIE NAVORSING

4.1 INLEIDING

In hierdie hoofstuk word die data bespreek in terme van die metodologie wat gebruik is om die data wat ingesamel is, met die hoof navorsingsvraag te verbind naamlik: “Wat motiveer laerskool onderwysers?”. Motivering is iets wat diep binne in ’n mens lê en wat net in die gedrag van die mens waargeneem kan word.

Ek wou die verskynsel van motivering ondersoek in onderwysers wat as gemotiveerd waargeneem is, sodat ek daardeur die individuele ervaring en gedrag binne die raamwerk van hulle eie leefwêreld kon waarneem (Boshoff, 2009:23). Die data is ingesamel en daar is van 10 individuele deelnemers, wat as gemotiveerde onderwysers geïdentifiseer is, gebruik gemaak. Die resultate van die data wat ingesamel is, is verkry met behulp van individuele onderhoude wat met elke deelnemer gevoer is.

Ek sal die inligting wat tydens die onderhoude met my gedeel is, bevestig en die opkomende temas wat tydens die onderhoude na vore gekom het uitwys, asook hoe die antwoorde van die deelnemers getabuleer is. Ek sal dan die temas in ooreenstemming met die behoefte, begeerte en waardes van motivering teenoor die teorieë van Reiss (2000), Herzberg (1959), Vroom (1964, 1995) en Glasser (1993a, 1999) bespreek en ondersoek.

Die deelnemers was onderwysers in die ouderdomsgroep van 27 – 58 jaar. Die deelnemers het bestaan uit Engels en Afrikaanssprekende onderwysers wat uit verskillende kulture en inkomstegroepe kom. Om die proses wat gebruik is om die data in te samel te illustreer, sal ek ook aandui hoe ek met die deelnemers gedurende die data insamelingsproses interaksie gehad het.

4.2 KONTAK MET DEELNEMERS

Om die data in te samel, het ek met elke individuele deelnemer wat as gemotiveerd geïdentifiseer is, persoonlik kontak gemaak en drie van die deelnemers het my

verwys na ander deelnemers wat hulle as gemotiveerd beskou en wat moontlik bereid sou wees om aan die navorsing deel te neem. Ek het aan die deelnemers verduidelik waarom ek die navorsing doen en dat ek hulle graag in die navorsing sou wou gebruik, omdat hulle as gemotiveerde onderwysers uitgewys is. Ek het onderhoude met elke deelnemer gereël op 'n tyd wat vir die deelnemer gerieflik was en twee van die onderhoude is by die deelnemers se huise gehou terwyl die ander agt onderhoude by my huis gehou is. Dit was noodsaaklik om 'n stil, rustige plek te kry waar die deelnemers gemaklik kon voel sodat ek die wye perspektief en diepe insig kon kry van hoe hulle motivering in hulle daaglikse leefwêreld in die onderwys ervaar. Die doel van die navorsing is aan die deelnemers verduidelik en toestemming om gesprekke op te neem is van die deelnemers verkry. Hulle is daarvan verseker dat alle inligting net vir navorsingsdoeleindes gebruik sal word en met vertroulikheid hanteer sal word.

4.3 BESKRYWING VAN DIE DEELNEMERS

4.3.1 Geloof

Geloof is 'n onderwyseres wat al drie en twintig jaar onderwys ondervinding het en sy vertel van die verskillende mylpale wat sy as onderwyser bereik het. Sy het in 'n onderwys omgewing groot geword waar haar ouers en grootouers almal onderwysers was.

“Ek voel jou geloof, die mense om jou, musiek, dagstukkies, positiewe nuus maak dat jy opgewonde en opgewek voel. Ek wou nog altyd net onderwys geswot het. Toe ek 'n kind was, het ek skool-skool gespeel. Ek kom uit 'n onderwys omgewing uit. My ma, pa, oom, peetpa en my oupa, almal was onderwysers. Ek onthou toe ons moes gaan swot het, het my ma-hulle my gevat na 'n ander plek om te kyk of ek nie in iets anders sou belangstel nie. En na al die uitgawes en alles wat hulle voorgestel het, regte, het ek gesê, ek wil nog steeds 'n onderwyser word. Toe sê my ma: jy moet net een ding onthou. Jy sal nooit honger gaan slaap nie en jy gaan nooit ryk wees nie. Maar jy gaan baie ander bevredigings kry” (Geloof).¹

¹ In die belang van egtheid, is aanhalings woordeliks verskaf en geen veranderinge is aan grammatika gemaak nie.

Sy is positief oor die bestuur by haar skool en vertel hoe sy dit geniet om vir Graad 1 leerders skool te hou. Sy beskryf haar prestasies wat sy as skaak organiseerder behaal het by die huidige skool waar sy tans werksaam is. Sy beweer dat finansiële beloning nie die alfa en omega vir haar is nie maar dat haar onderwys salaris nie altyd goed genoeg is om die pot aan die kook te hou nie. Erkenning vir haar as mens is nie noodsaaklik nie, maar sy verwys na die belangrikheid van erkenning vir haar van dit wat die kinders bereik en doen. Sy hou die minste van die baie “base” by die skool. Daar is te veel verskillende persone aan wie onderwysers by die skool verslag moet doen en elke persoon wil riglyne neerlê soos hy of sy dit verkies. Sy verwys na sommige kursusse wat deur die Departement aangebied word wat nie op standaard is nie en dat alle skole nie vasgestelde riglyne en reëls het waarvolgens buitemuurse aktiwiteite by skole aangebied word nie. Volgens haar is die verhouding tussen akademie en sport nie konsekwent verdeel nie en word daar te veel tyd aan sport by sommige skole spandeer. Sy voel dat daar nie baie bevorderings geleenthede binne die onderwys is nie, tensy sy bereid sal wees om haar pad oop te veg of na ’n ander skool te skuif.

4.3.2 Geluk

“Motivering begin by my en my siel moet happy wees” (Geluk).

Geluk is ’n Graad 2 onderwyseres en kom ook uit ’n onderwys omgewing waar haar pa en man ook onderwysers was. Sy verduidelik die belangrikheid daarvan om as mens tevrede en gelukkig te wees en om bevrediging uit jou werk te put. Sy verduidelik hoe sy nie mense nodig het om haar te motiveer nie en dat sy daarvan hou om mense te leer ken en met hulle te kommunikeer. Sy konsentreer op die positiewe dinge en glo dat terugslae in die lewe ’n mens help om sterker te groei en as mens te ontwikkel. Hierdie deelnemer beskou onderwys as ’n liefdestaak en dis vir haar belangrik om haar naaste te dien. Sy dui ook aan dat jy nie vir ’n goeie salaris, status of aansien in die onderwys werk nie. Samewerking tussen onderwysers is noodsaaklik sodat projekte suksesvol voltooi kan word. Sy maak dit haar toewyding om leerders met gedrags- en leerprobleme te ondersteun en beskryf hoe sy ’n moeilike seun kon motiveer en ondersteun sodat hy ook vreugde uit sy skoolloopbaan kon put. Dit is vir haar belangrik om erkenning vir haar goeie werk vanaf die bestuur by die skool te ontvang. Sy glo daar is ’n behoefte na kundige

mense in die onderwys wat ook vir onderwysers leiding kan gee oor noodsaaklike onderwys en onderrig tegnieke.

Sy beskou skoon klasse as 'n noodsaaklikheid vir onderwysers se motivering en verduidelik dat dit noodsaaklik is om die nodige gereedskap soos fotostaatmasjiene en papier beskikbaar te hê. Gesonde menseverhoudings is vir haar 'n belangrike komponent vir goeie samewerking en kwaliteit onderrig. Sy beskou die kind as die noodsaaklikste faktor in die onderwys en glo dat sport uiters belangrik vir elke kind se fisiese, emosionele, psigiese en akademiese ontwikkeling is. Sy verduidelik dat 'n positiewe en gemotiveerde leier in elke skool noodsaaklik is.

“Moenie 'n show doen nie. Moenie grand maak nie. Die kind is die belangrikste”
(Geluk).

4.3.3 Vreugde

“Ek dink dit begin by die kinders. Jou hart moet daar lê. Dit is vir my motivering. Ek geniet elke oomblik met die kinders in my klas” (Vreugde).

Vreugde is 'n taalkundige onderwyser wat 'n wonderlike musiek talent het. Sy verduidelik dat 'n mens se hart in die onderwys moet lê en hoe die ruimte wat aan haar gebied word om kreatief te wees binne die onderwys, haar motiveer om haar beste te lewer. Sy beskryf elke dag as 'n klein wonderwerk en die bevrediging wat sy as mens ervaar om 'n verskil in net een kind se lewe te kan maak. Sy voel geroepe tot die onderwys en glo dat elke kind aan God behoort.

Sy verduidelik dat erkenning belangrik is en wys op die noodsaaklikheid om onderwysers vir hulle harde werk finansieel en met materiële dinge te bederf omdat hulle dit verdien. Van haar kosbaarste herinneringe in die onderwys wat sy ervaar het, was 'n trompoppie groep, musiek en kultuurgroepe wat sy by betrokke was. Sy vertel ook van die sukses wat sy met 'n serebraal gestremde dogtertjie gehad het en die pragtige verhouding wat sy met die dogter ontwikkel het. Dit is vir haar kosbaar om te weet dat daardie dogter vandag 'n gegradueerde is en dat sy 'n aandeel aan haar opvoeding kon hê.

Sy hou sport by skole voor as 'n faktor wat onderwysers moeg maak omdat hulle laat in die middag nog op die sportveld staan en laat saans eers by die huis kom. Sy ervaar die administrasie in die onderwys geweldig baie en vertel dat dit baie

onderrigtyd in beslag neem. Sy ervaar dat daar nie voldoende skoonmakers by die skole is nie en dat klasse soms vuil is.

“Ek dink dis om daardie kind te sien vir wat hy gaan word of wat God se plan met hom was of is. En so ’n bietjie nader te buig na daardie kant toe en dan kom daar so êrens ’n liggie aan in daardie ogies wat sê, maar juffrou verstaan my. Daardie joy of daardie gladness of daardie vreugde. Dis is vir my nogal spesiaal” (Geluk).

4.3.4 Passie

“Motivering in jou werk is dit wat jou maak om dit wat jy moet, te wil doen. Ek wou van klein dogtertjie af, toe ek ’n kleuter was, ’n juffrou word” (Passie).

Passie is ’n grondslagfase onderwyser wat vyf en twintig jaar onderwys ervaring het. Om ’n onderwyser te word was haar droom as kind. Sy beskryf haar passie as haar ingesteldheid om sukses te behaal en haar beste in alles wat sy doen, te gee. Haar sukses word toegeskryf aan haar dankbaarheid teenoor haar Skepper en haar strewe om meer en meer te wil doen. Die bevrediging wat sy as onderwyser ervaar wanneer leerders wat in haar klas was op skool presteer en as leier figure uitgewys word, dra by tot die motivering wat haar tot groot hoogtes aanspoor. Sy beskou suksesbeleving en erkenning as noodsaaklik vir motivering en skryf groot lof toe aan mentors wat daartoe bygedra het om haar as mens te laat ontwikkel en groei. Sy beskou haarself as ’n positiewe persoon wat daarvan hou om ’n verskil en verandering in die wêreld te weeg te bring.

Goeie werksomstandighede en gesonde mense verhoudinge is noodsaaklik vir motivering. Passie het ’n behoefte om nuttig te voel en dit is belangrik dat haar bydrae en insette waardeer moet word vir suksesbeleving in die onderwys. Volgens haar moet onderwysers daar wees vir die liefde van die saak en om ’n verskil in die lewens van kinders te maak. Sy bevestig dat daar wel onderwysers in die onderwys is wat gemotiveerd is en daaglik ’n verskil maak. Passie verwys na die noodsaaklikheid van waardes in die onderwys sodat daar wedersydse respek en dissipline in die skool kan wees. Sy glo sukses is wat jy as mens daarvan maak en of jy die middele tot jou beskikking sinvol gebruik. Vir haar is elke situasie en kind verskillend en sy vertel dat die kind in die onderwys, wat sy lei en begelei, onderwys

die moeite werd maak. Sy prys die waardes uit haar opvoeding en haar geloof in haar Hemelse Vader as die rede vir haar persoonlike motivering.

4.3.5 Doelwit

“’n Mens moet vir iets werk en dit is wat jou motiveer om te kom waar jy wil wees. ’n Mens moet met positiewe oë na die lewe kyk” (Doelwit).

Doelwit is ’n jong onderwyseres wat uit ’n onderwys familie kom en wat haarself as ’n positiewe en gemotiveerde mens beskou. Motivering is vir haar iets wat vir haar die rede gee om goed te doen en te presteer. Sy vertel hoe die mense om haar en die doelwitte wat sy vir haarself stel, haar as mens motiveer. Die verskil wat sy in ’n kind se lewe kan maak is vir haar ’n bron van motivering. Sy voel dat finansiële beloning nie die belangrikste bron van motivering in haar lewe is nie. Sy hou daarvan om erkenning te ontvang vir dit wat sy goed doen.

Doelwit beskryf die sukses wat sy met ’n leerder behaal het wat nie volgens sy vermoë presteer het nie en wat tans een van die top presteerders in die skool is. Vir haar lê motivering binne in haarself en sy glo motivering is nie iets wat jy van ander mense of van buite ontvang nie. Sy glo dat sy deur haar Skepper tot die onderwys geroepe is en sy poog om met elke kind in haar klas ’n persoonlike verhouding te bou. Sy ag menseverhoudings baie belangrik vir werksbevrediging en motivering. Die bereiking van doelwitte is vir haar noodsaaklik. Sy sal graag met kleiner groepe en veral een tot een leerders wil werk. As gelowige is haar lewenspaadjie alreeds vir haar uitgewerk en sy vertrou en glo dat haar toekoms in die hande van haar Skepper is.

“Ek glo dat jy nie jousef op ’n spesifieke plek moet plaas nie. Die paadjie wat ek al met die Here gestap het, is baie anders as wat ek beplan het. So ek sê altyd, jy stel vir jou ’n prentjie waar jy dink jy gaan wees maar jy gaan nie noodwendig daar wees nie. Dit hang alles af hoe die Here se paadjie met jou loop en ek glo die plek waar ek moet loop is die plek waar die Here my sal sit” (Doelwit).

4.3.6 Perfeksie

“Ek sien motivering as die wil om iets te doen en die energie wat jy bereid is om uit te gee om ’n ding te doen. Ek het onderwys geswot omdat ek ’n verskil in ’n kind se lewe wou maak” (Perfeksie).

Perfeksie is ’n grondslagfase onderwyseres met vyftien jaar ondervinding wat glo motivering is positief maar dit kan ook negatief wees deurdat sy soms in take betrokke raak wat nie deel is van haar werk as onderwyser is nie. ’n Positiewe werksomgewing en die bevrediging wat sy uit haar werk kry is vir haar baie belangrik. Sy beskou haarself as perfeksionisties in haar werk wat veral op die bereiking van doelwitte gefokus is. Sy kan goed onder druk werk en dit is vir haar belangrik om sukses in haar werk te behaal. Die oomblik wanneer sy sukses in haar werk beleef voel sy gemotiveerd en sien sy kans om meer en moeilike take aan te pak. Dit is vir Perfeksie belangrik om deur die bestuur van die skool raakgesien en erken te word. Sy voel gemotiveerd wanneer sy groei by die leerders waarneem. Dit is ook vir haar baie motiverend wanneer leerders haar bedank en erken vir haar werk as onderwyser, en dit wat sy in hulle lewens beteken het. Dit laat haar voel dat sy nuttig is en ’n verskil in ander se lewens maak. Goeie leierskap en bestuur en die skoolhoof se vermoë om alle personeel gelyk te behandel en oor dieselfde kam te skeer maak ’n groot verskil in die motivering van onderwysers.

Die aanleer van ’n waardestelsel vir kinders is noodsaaklik vir kwaliteit onderrig en leer in ’n skool. Dit bevorder goeie dissipline en onderlinge respek in skole. Sy verwys na die belangrikheid van ’n netjiese skoolterrein. Dit is belangrik om vir leerders en ouers op te voed hoe om respek aan ander te toon deur tydens ’n skoolkonsert of optrede stil te sit en stil te bly. Kinders moet weet van hulle verwag word en wat reg of verkeerd is. Dit ondersteun die kinders om hulle beter toe te rus sodat hulle die persone kan word wat hulle graag wil wees en vir hulle self kan dink. Sy verduidelik dat elke onderwyser verantwoordelik is vir die bevordering van menseregte in die klaskamer maar ook in die samelewing.

4.3.7 Uitdaging

“I became a teacher because that was my passion, but it is a challenge. There are days that you think ‘why am I doing this?’” (Uitdaging).

Uitdaging is al vyf en twintig jaar in die onderwys en sy is ’n enkel ouer. Sy vertel dat sy ’n passie vir onderwys het maar dat onderwys ’n uitdaging vir onderwysers geraak het. Sy word as mens gemotiveer wanneer sy ervaar dat sy ’n verskil in ander se lewens maak en dat sy ’n doel in die lewe het. Dit is baie bevredigend wanneer leerders aan die einde van die jaar goeie resultate behaal en sy ervaar dat sy haar doelwitte as onderwyser bereik het. Sy beskryf ’n beeld van ’n leerder wat glo dat hy nie ’n prestasie kan behaal nie en hoe sy hom ondersteun en motiveer het totdat hy die verwagte resultate bereik het. Sy glo ’n gelukkige persoon word ’n gelukkige onderwyser en dat ’n gelukkig onderwyser word ’n goeie onderwyser, veral as die onderwyser ervaar dat hy of sy as mens waardeer word.

Uitdaging ervaar onderwysers die afgelope tien tot vyftien jaar as meer negatief en gedemotiveerd. Sy beskryf IQMS as ’n frustrasie en verduidelik dat elke onderwyser sy of haar eie persoonlikheid en talente het en dat dit moeilik is om onderwysers eerlik en korrek te evalueer. Die administratiewe werk wat hiermee gepaard gaan, is soms net nie die moeite werd nie. Sy het ’n probleem met negatiewe kommentaar en terugvoer aan kollegas van die bestuur van die skool. Swak dissipline van leerders, veral onderlinge bakleiery en die stryd wat daagliks met leerders gevoer word oor huiswerk wat nie gedoen is nie, beskou sy as ’n vermorsing van tyd en uiters moeilik om te hanteer. Sy ervaar ook die baie negatiewe van ouers wanneer leerders die reëls oortree, as demotiverend. Klasse wat te groot is, het tot gevolg dat baie leerders in die stelsel verlore raak en dit dra daartoe by dat onderwysers baie tyd aan swakker leerders bestee en dat sterker leerders nie voldoende gestimuleer word nie. Dit laat haar voel dat sy in haar werk as onderwyser misluk. Sy stel voor dat klasse nie groter as vyf en twintig leerders per klas is nie.

4.3.8 Deelsaam

“Die bestuur moet gereeld met die onderwysers kommunikeer. Alles word nie altyd deurgegee aan die onderwysers nie en daar is ’n gaping wat verwarring veroorsaak” (Deelsaam).

Deelsaam is vir die afgelope vyf jaar in die onderwys en sy verduidelik dat sy genot daaruit put om met kinders te werk. Vir haar is motivering positief en sy verwys na die motivering van leerders waar jy met 'n lekker of sterretjie hulle aan te moedig om beter te presteer. Sy word self gemotiveer wanneer sy oor haar goeie werk geprys word. Haar familie en doelwitte inspireer haar om te presteer en sy bevestig dat sy haarself ook as mens kan motiveer.

Beloning wat aan 'n prestasie gekoppel word is vir haar belangrik asook 'n goeie salaris. Sy glo dat 'n mens beloon moet word vir dit wat jy doen en dat alle onderwysers in die skool regverdig en dieselfde deur die bestuur behandel moet word. Erkenning is ook vir haar belangrik al is dit net 'n sertifikaat vir elke onderwyser om dankie te sê vir die harde werk.

Volgens Deelsaam kan 'n negatiewe atmosfeer by die skool daartoe bydra dat sy minder gemotiveerd voel om haar beste te lewer. Die bestuur van 'n skool speel 'n belangrike rol in die skep van die klimaat en die kultuur van 'n skool. 'n Positiewe klimaat speel 'n groot rol in onderwysers se gemoedstoestand wat die onderrig en leer van skole positief of negatief beïnvloed. Sy bevestig dat daar gemotiveerde onderwysers is wat onder negatiewe omstandighede wel met hulle pligte kan voortgaan en gemotiveerd bly. Sy voel dat 50 persent van onderwysers wel gemotiveerd is en dat die negatiewe berigte wat in die koerante gelees word oor die onderwys net een kant van die saak is, omdat al die negatiewe omstandighede nie altyd in die media openbaar gemaak word nie. Sy beweer dat daar nie altyd voldoende hulpmiddele in alle skole beskikbaar is nie, wat dit vir sommige onderwysers moeilik maak om hulle beste te lewer.

4.3.9 Positief

“Motivation for me is an absolute inner personal thing, if you can call it that. There are external things that can motivate you, but if you don't have that inner willingness to do a certain action, it is as good as the best cyclist on the road, but if you are not motivated to ride the bicycle, it's pointless. It is definitely an inner feeling, an inner willingness to do or not to do. Some people are motivated to do things that other people would think there is no way that I would ever do that. You work for the little man that stands at the table and knocks

you on the shoulder and say: Mrs P, I'm am going to become a lawyer. And you think, that's why I work" (Positief).

Positief is 'n Engelssprekende Grondslagfase departementshoof en sy is al vir dertig jaar in die onderwys. Sy is 'n enkelouer en bevestig dat die sukses van haar kinders, kleinkinders, vriende en mense om haar, haar as mens motiveer. Mense kan haar nie betaal om haar te motiveer nie, maar, dit is mense wat vir haar omgee en bereid is om te deel wat haar tot hierdie hoogtes inspireer.

Sy glo as 'n positiewe persoon is sy altyd op die uitkyk vir dit wat positief is. Elke onderwyser is sy eie bestuurder en dryfveer in die klaskamer en moet hom of haarself motiveer om positief en gemotiveer te wees. Sy glo dit wat sy doen en wie sy is dra by tot haar sukses wat sy as mens beleef. Sy glo daar is nie 'n middeweg tussen reg en verkeerd nie maar iets is of reg of verkeerd. Die kinders in haar klas kyk op na haar en sy moet voortdurend haar waardes as onderwyser uitleef en voortleef. Haar grootste innerlike beloning is wanneer sy vordering of sukses in die leerders wat sy onderrig waarneem en die besef dat sy as onderwyser 'n aandeel in hulle prestasie het.

"People can't pay me as a teacher for the inner reward that you get and you can't explain that to somebody unless you teach as well" (Positief).

4.3.10 Beginsel

"We each live by a set of codes, principles, ethics, religion, world views and systems and we find ourselves in a particular place in a particular time and we live by those codes that motivates us. The things that motivate me to get out of bed every morning is different to the things that motivate me to the way that my faith is going everyday. As a teacher, you are born to be a teacher or not. That is something that you want to do or something that you do not want to do. It's not actually something that you chooses. The teaching profession actually chooses you" (Beginsel).

Beginsel het drie en dertig jaar diens in die onderwys en is 'n Departementshoof van die Intermediêre fase. Sy ervaar intrinsieke motivering as die beginsels waarvolgens jy leef en dit waarna jy streef en ekstrinsieke motivering is die wêreldsienings waarin ons ons elke dag bevind. Sy beskryf intrinsieke motivering as iets wat nie sommer

verander nie maar beweer dat ekstrinsieke motivering voortdurend kan verander. Sy beskryf die fisiese omgewing by die skool, die omstandighede en die hulpmiddele tot haar beskikking wat haar in haar werk motiveer. Sy verwys ook na die ingesteldheid van onderwysers en die leerders wat maak dat sy gemotiveerd in haar werk optree.

Vir haar is motivering om stelsels en strategieë te vind sodat sy suksesvol in haar werk kan wees. Hierdie sukses kan wel gemeet word aan die resultate wat die leerders lewer en nie net aan die voorkoms van 'n klaskamer of jou administratiewe werk nie. Haar motivering is daarin om 'n verskil in baie fasette van die lewe van 'n leerder te maak en dit sluit nie net akademie in nie maar ook persoonlike ontwikkeling en groei.

“We are not just there to teach English or Mathematics, but we are there to unlock the child’s potential and for them to see it so that they reach a point where it becomes self-propelled. I don’t have to be there every day to tell this child what to do. I told her for three years, and one day that tweak came through for her. That is part of what motivates me” (Beginsel).

4.4 FREKWENSIES VAN TEMAS

Ek het die onderhoude getranskribeer en geanaliseer volgens temas wat na vore getree het. Die frekwensie waarvolgens elke tema in die onderhoud na vore gekom het is bepaal en dit word in Tabel 4.1 op bladsy 69 aangetoon en die frekwensie van motiveerders wat as temas geïdentifiseer is word in Figuur 4.1 op bladsy 70 weergegee. Frekwensie soos aangetoon in Figuur 4.1 is die aantal kere wat die tema in die onderhoude na vore gekom het. Die motiveerders word in paragraaf 4.5 bespreek.

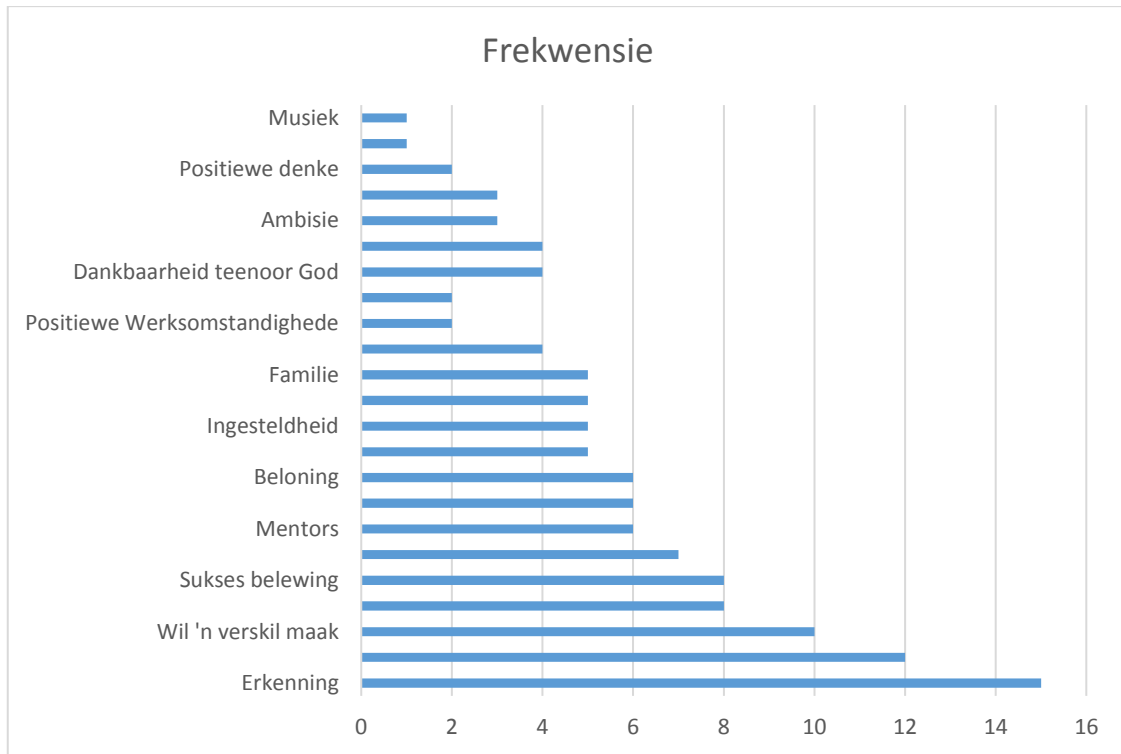


MOTIVEERDERS

DEMOTIVEERDERS

MOTIVEERDERS	FREKWENSIE	DEMOTIVEERDERS	FREKWENSIE
Erkenning	15	Swak dissipline	12
Kinders in die skool	12	Klas grootte	9
Wil 'n verskil maak	10	Ouer inmenging	8
Mense verhoudinge	8	Swak bestuur	8
Sukses beleving	8	Administratiewe werk	8
Doelwit bereiking	7	Departement van Onderwys	8
Mentors	6	Gebrek aan hulpbronne	6
Geloof	6	Swak werksomstandighede	6
Beloning	6	Konflik	4
Mense	5	Swak gemotiveerde leerlinge	4
Ingesteldheid	5	Infrastruktuur	5
Passie	5	Kritiek	4
Familie	5	Erkenning	4
Bestuur	4	Respek	4
Dankbaarheid teenoor God	4	Suksesbeleving	4
Motiveer myself	4	Te veel formele assesseringstake wat uitgevoer moet word.	3
Ambisie	3	Te veel klem op sport	3
Aanvaarding	3	Gebrek aan waardes	2
Goeie werksomstandighede	2	Onbetrokke ouers	2
Positiewe denke	2	Swak onderwysers	1
Musiek	1	Gebrek aan aanvaarding	1
Positiewe Leesstof	1	Terugslae	1
		Negatiewe atmosfeer	1
		Verandering	1
		Nie toegerus om leerders met spesiale leerprobleme te ondersteun nie	1
		Swak gehalte van kursusse	1
		Buitemuurse aktiwiteite	1
Totale frekwensies	124	Totale frekwensies	115

Tabel 4.1: Opsomming van inligting oor faktore wat onderwysers motiveer en demotiveer.



Figuur 4.1 Frekwensie van motiveerders wat as temas geïdentifiseer is. Frekwensie is die aantal kere wat die tema in die onderhoude na vore gekom het.

4.5 MOTIVEERDERS WAT AS TEMAS GEÏDENTIFISEER IS.

Die volgende temas, wat as motiveerders in die navorsing geïdentifiseer is, word soos volg beskryf.

4.5.1 Erkenning

Erkenning is 'n kragtige motiveerder (Asproni, 2004:4). Mense waardeer dit wanneer hulle vir hulle werk geprys word en dit kan effektief gebruik word om mense te motiveer (Geldenhuys, 2005:15).

Passie verduidelik: *“Erkenning op sukses wat jy behaal motiveer jou om voort te gaan en meer te wil doen om daardie sukses uit te brei.”* Sy beweer ook *“erkenning is nie net om geprys te word nie maar ook aanvaarding. Jy as mens word erken.”* Passie het 'n behoefte om deur mense aanvaar te word.

Perfeksie sluit daarby aan met: *“Ons almal soek erkenning. As jou baas jou beloon vir die sukses wat jy behaal het, dan is jy gemotiveer.”*

Doelwit vertel: *“Motivering is iets wat vir jou die rede gee om iets goed te doen of te presteer. Ek is iemand wat daarvan hou om te hoor dit wat ek doen is reg of verkeerd. Ek hou daarvan om ’n dankie te kry.”*

Deelsaam bevestig: *“Jy moet beloon word. As jy fantastiese werk doen dan moet jy ’n ietsie kry. Motivering vir my is as iemand sê dit is goeie werk.”* Perfeksie verwys na erkenning wanneer sy sê: *“Die oomblik wat jy ’n beloning ontvang, al is dit net sjoe, baie dankie vir jou werk, jou werk is awesome, dan word ek meer gemotiveer om meer en harder te werk. Want as jy raakgesien word en erkenning kry dan sal hulle jou wil behou en hulle sal seker maak dat jy bly.”*

Volgens Passie is erkenning: *“Nie net wat ek sê om geprys te word nie. Erkenning is ook aanvaarding. Jy as mens word ook erken. As daar nie erkenning en suksesbeleving is nie, dan kan beloning nie help nie want jy voel nie daardie gemotiveerdheid nie. Dit kan ’n demotiverende faktor wees”* Passie voel dat sy nie erkenning kry vir wat sy doen nie met die volgende woorde: *“As jy die heelyd onsuksesvol is in dit wat jy doen en jy voel oorbodig daar waar jy is. Jy as mens word nie erken of aanvaar nie. Negatiwiteit op dit wat jy doen is baie afbrekend. Ek kry nie erkenning vir dit ek doen nie. Dit dra daartoe by dat ek minder gemotiveer voel veral wanneer ek nie as mens aanvaar word nie.”*

Deelsaam beskou ’n negatiewe atmosfeer as: *“Wanneer jy jou werk doen en daar word nie erkenning gegee nie. As jy jou beste doen en dit word amper net so weggeskuif sonder om erkenning daarvoor te ontvang, dit is baie demotiverend.”* Ek stem saam met Wever en Steyn (2002:207) en Geldenhuys (2005) dat onderwysers dus een of ander vorm van erkenning, as ’n motiverende faktor behoort te ervaar.

4.5.2 Kinders

Kinders is die rede vir die bestaan van skole en baie van die deelnemers bevestig dat die kinders wat in hulle klaskamers is, hulle motiveer. Vreugde vertel: *“Ek dink motivering begin by die kinders. Jou hart moet daar lê. Ek geniet elke oomblik van die kinders.”* Beginsel vertel: *“What motivates me in the classroom everyday would be also the children that I am working with and then I will not discriminate between the better one or the slower one. You just get motivated because, you want to teach them not only your subject, but you want to equip them with the worldview as well. Motivation would be to make a difference to that child’s life.”*

Geluk beskryf hoe sy gemotiveerd raak wanneer 'n kind wat 'n leerprobleem het, sukses behaal. Sy sê: *“Ek love die kindertjies en ek love die underdogs en ek wil hulle help. Ek hou daarvan om vir hulle 'n goeie selfbeeld te gee en om hulle te help om te glo in hulleself. Dit motiveer my wanneer hulle iets regkry waarmee hulle gesukkel het.”* Kinders word deur verskeie deelnemers beskryf as die rede vir hulle motivering. Perfeksie verduidelik dat die kinders se groei haar positief maak. *“Wat my die meeste motiveer is om om te kan sien hoe my kinders vorder. Dan is ek positief.”* Dit blyk dat kinders se gedrag en prestasie 'n groot rol speel in die motivering van onderwysers.

4.5.3 Wil 'n verskil maak

Die meeste deelnemers (Perfeksie, Geloof, Vreugde en Beginsel) verwys na die behoefte wat hulle ervaar om 'n verskil in die lewens van kinders te maak. Uitdaging vertel hoe dit haar motiveer indien sy 'n verskil in 'n kind se ontwikkeling en prestasie kan maak. *“Dis vir my lekker om daardie kinders in my klas te hê. Daardie mense wat jy kan iets leer en die drukkies wat jy kry. Dit is motiverend om te sien hoe hulle groei en daardie enetjie te help wat nie die werk kon doen nie en te sien hoe hy vorder en ontwikkel.”* Doelwit verwys ook na die bevrediging om 'n verskil in 'n kind se lewe te maak. *“Dit voel vir my dat ek elke dag 'n sukses behaal deur die verskil wat ek in 'n kind se lewe kan maak.”* Passie bevestig dit en sê:

“Onderwys is vir my die moeite werd wanneer ek 'n verskil in 'n kind se lewe kan maak.”

4.5.4 Menslike verhoudings

Goeie menseverhoudings is 'n noodsaaklike faktor in enige beroep om 'n positiewe klimaat en kultuur in die werksomgewing te skep. Geluk vertel: *“Dit is vir my lekker om met mense om te gaan en meer van die mense met wie ek in aanraking kom te leer. Ek hou nie daarvan dat mense ongelukkig moet wees om my nie. Ek dink my menslike verhoudings is redelik goed omdat ek 'n mense-mens is.”*

Doelwit en Deelsaam beskryf hoe die mense om hulle, hulle motiveer. *“Ek sal sê die kinders en veral die personeel groep saam met wie ek werk is belangrik. Die lekker ding is dat mens voel jy bou persoonlike verhoudings met elkeen. Dit kom terug by die mense verhoudings. Mense is vir my belangrik.”*

Passie praat van gesonde menseverhoudings en dat aanvaarding as mens belangrik is vir motivering. “*Gesonde menseverhoudings, waar ’n mens as ’n span kan saamwerk om sukses te bereik daar daartoe by dat ’n mens baie meer gemotiveerd is. Veral as daar ’n span is wat hand vat en mekaar se hande hooghou. Jy werk in ’n span saam om sukses te behaal. Die gee ook meer motivering want die een dra die ander een en die een persoon motiveer die ander persoon en ons bou saam aan die poging.*” Positief bevestig: “*It’s not really the things, but it’s the people around me who had motivated me to be better, and I need to be an example for them.*”

Die teenoorgestelde kan ook ’n negatiewe uitwerking op die motivering van onderwysers hê soos deur deelnemers Doelwit, Perfeksie en Deelsaam bevestig is. Passie bevestig dat sy moedeloos en gedemotiveer voel wanneer sy met afbrekende verhoudinge te doen kry. Die afleiding wat uit die data van hierdie studie gemaak kan word, is dat gesonde menslike verhoudinge ’n groot invloed op die motivering en selfs die demotivering van onderwysers kan uitoefen.

4.5.5 Sukses beleving

Die standaard waaraan sukses gemeet word mag beteken dat jy iets goeds gedoen het of die verwagte standaard oorskry het (Carter-Scott, 2000:XII-XIV). Glasser (1999) beweer dat wanneer ’n persoon sukses behaal, ’n groot deel van sy magsbehoefte bevredig word. Passie vertel dat sy ’n passie het om sukses te behaal en haar beste te gee in wat sy doen. “*Motivering in jou werk is dit wat jou maak om dit wat jy moet te wil doen. En dat daardie passie is om sukses te behaal en die beste te gee wat jy kan doen.*” Geluk reflekteer oor die suksesse wat sy behaal het en noem die verskeie gebiede van professionele, sport en akademiese suksesse en hoe dit bydra tot haar motivering om elke dag haar beste te lewer.

4.5.6 Doelwit bereiking

Doelwit bereiking word deur Baumeister (1991) beskryf as vier basiese behoeftes wat bereik en bevredig moet word. Hy formuleer doelwitte as ’n behoefte om waardevol te wees, die behoefte om doeltreffend te wees, die behoefte om ’n verskil te maak en ’n behoefte aan waardigheid. Volgens Vroom se Verwagtingsteorie (1964, 1995) sal mense gemotiveer word deur hulle verwagting dat sekere doelwitte

of uitkomst sal lei daartoe dat hy of sy die beste beloning sal ontvang indien die doelwitte bereik is. Passie, Doelwit, Deelsaam en Beginsel vertel hoe die bereiking van hulle doelwitte hulle in die lewe motiveer. Vreugde bevestig dat sy 'n verskil gemaak het. *“Ek dink dis om daardie kind te sien vir wat hy gaan word of wat God se plan met hom was of is. En as ek daardie verskil kan maak en in daardie rigting gaan want dit is waar God se plan vir die kind lê, dan is dit vir my die moeite werd. Dit is wat vir my belangrik is.”*

4.5.7 Mentors

Mentorskap is 'n wedersydse leergeleentheid met die doel om die mentee se professionele ontwikkeling en vertroue as opvoeder en onderwyser te bevorder. Die mentor moet die mentee oplei, afrig en toerus met die nodige kennis en vaardighede om verskillende administratiewe- en prosedurele funksies onder die knie te kry (Aspfors & Fransson, 2015). Passie vertel watter invloed 'n mentor ook in haar lewe gehad het. *“My vorige departementshoof was ook 'n baie gemotiveerde mens en sy was regtig 'n mentor. Jy kon in haar voetspore volg en jy kan saam met haar hande vat en groot hoogtes bereik.”*

4.5.8 Geloof

Navorsing deur Steger et al. (2010) het aangedui dat mense wat hulle werk as 'n roeping sien, dit ook as 'n godsdienservaring kan ervaar. Dit kan as 'n roeping gesien word wat na 'n Hoër Mag verwys wat mense aanspoor om hulle talente in diens van ander te gebruik (Steger et al., 2010:82). Hierdie mag of spiritualiteit word beskryf as die ontdekking van sin, 'n waarde of doel vir 'n mens se lewe en werk (Boone et al., 2010:44). Verskeie deelnemers het verwys na hulle geloof of spiritualiteit. Geloof verduidelik dat haar geloof haar motiveer. *“My geloof maak dat ek opgewonde en opgewek voel.”* Vreugde verwys na God se plan met die kind. *“Motivering vir my is om daardie kind te sien vir wat God se plan met hom was of is.”*

Beginsel glo dat sy deur God gemotiveer word en dat sy elke dag haar beste vir Hom moet gee. Vreugde verwys ook na God se 'reward' en liefde en beweer dat mense se beloning nie dieselfde waarde het as die beloning wat van God af kom nie. Vreugde vertel dat elke kind aan God behoort en dat onderwysers van Bo af gestuur is. Dit blyk dus dat daar onderwysers is wat wel deur hulle geloof gedryf en

gemotiveer word om sekere doelwitte te bereik. *“Ek dink die enigste prestasie wat ek as mens in belang stel is God se ‘reward’. Reward is Sy liefde en Hy kan amper sê jy is vir my spesiaal. Wanneer mense jou aan die einde van die dag beloon, het dit nie waarde soos wanneer God vir jou sê, ek is trots op jou en ek stuur vir jou ietsie wat nie menslik eintlik moontlik is nie.”*

4.5.9 Beloning

Volgens Geloof is beloning nie die alfa en die omega nie, maar dit kan tog help met motivering deur die salaris aan te vul. Geluk bevestig dat beloning nie altyd finansiële beloning hoef te wees nie maar ’n dankie word baie waardeer. *“Nie geld nie, gee my liewers ’n dag af. Om vir my te sê ek waardeer jou is eintlik vir my baie meer van waarde as enige iets anders.”*

Vreugde bevestig dat mense se beloning nie dieselfde is as God se beloning nie. Beloning is om trots te wees op jou werk en om te voel dat jy ’n verskil gemaak het. Sy glo dat baie onderwysers graag ’n verskil in ’n kind se lewe wil maak, omdat hulle uit dankbaarheid die beloning wat hulle ontvang het, wil teruggee aan die kinders. Passie vertel dat beloning waarde het. *“Ek dink dit sal ’n mens tog beïnvloed. Dit hang af waar en hoe en op watter stadium in jou lewe jy wel is. Ek dink nie dit is die alfa en omega nie, want as daar nie erkenning en suksesbeleving is nie, dan kan beloning jou nie help nie. Jou binnekant moet gemotiveerd wees. So die beloning is daar en dit is ’n wortel maar hy is nie so sterk soos wat dit is om eerder daardie sukses te beleef en erkenning te kry op dit wat jy doen nie.”* Die belangrikheid van sukses en erkenning word egter beklemtoon en kan soms as voldoende beloning beskou word. Perfeksie glo niemand kan sonder beloning aanhou werk nie en soms kan erkenning as voldoende beloning dien. *“Die oomblik wat jy ’n beloning aan ’n aksie koppel is die kinders oor meer gemotiveerd. En as ons eerlik is as volwassenes, die oomblik wat jy ’n beloning ontvang, al is dit net ’n baie dankie vir jou werk, dan is jy bereid om harder te werk.”* Deelsaam beweer dat beloning wel nodig is vir motivering, al sou dit net iets kleins wees.

Finansiële beloning is vir deelnemers Vreugde, Doelwit, Deelsaam, Positief en Beginsel nie belangrik nie. Vreugde beweer dat ’n onderwyser met drukkies en dankies beloon word en met die geborgenheid van ’n kind. Passie, Perfeksie en

Uitdaging is van mening dat hulle salarisse nie voldoende is nie en Uitdaging beskou haar salaris as 'n belediging.

4.5.10 Ingesteldheid

Hepburn (1999:iv) bevestig dat 'n positiewe ingesteldheid alle gedagtes, oortuigings, opinies en waardes van individue insluit. In geval van oortuigings, word bedoel 'n ingesteldheid wat tot positiewe resultate kan lei en 'n positiewe emosie ontlok.

Vroom (1964,1995) se Verwagtingsteorie dui op die verwagting dat 'n sekere gedrag tot bepaalde uitkomst sal lei sodat hy of sy die beste beloning, hetsy intrinsiek of ekstrinsiek van aard, kan ontvang (Lunenburg, 2011:1). 'n Positiewe ingesteldheid kan 'n persoon help om uitdagings die hoof te bied. Verskeie deelnemers maak melding vir die noodsaaklikheid van 'n onderwyser se ingesteldheid. Geluk verwys na positief denke en om met positiewe mense in aanraking te kom. *“Ek hou daarvan om met positiewe mense in aanraking te kom van wie ek iets kan leer. Ek probeer om positief te wees.”*

Passie beskryf die ingesteldheid om jou beste te gee en te wil doen as dinge wat haar in die lewe motiveer. Sy vertel: *“Jou ingesteldheid jou kan inspireer om mylpale te bereik.”*

4.5.11 Passie

Passie word beskryf as 'n sterk geneigdheid of begeerte na 'n aktiwiteit waarvan 'n mens hou, belangrik vind en waarin jy jou tyd en energie belê (Mart, 2013:437). Mense met passie is lief vir hulle werk en dit is vir hulle belangrik om sekere dinge gedoen te kry (Stoeber et al., 2011:513). Passie word as 'n motiverende faktor gesien wat onderwysers aandryf om onderrig en leer in skole te bevorder (Mart, 2013:437). Passie verduidelik: *“Motivering is daardie passie om sukses te behaal en hou beste te gee.”*

Uitdaging beskryf: *“I became a teacher because that was my passion. So that motivation is already there.”* Sy verduidelik dat dit die passie van onderwysers is wat daartoe bydra dat onderwysers nog steeds vandag gemotiveerd is. Uitdaging vertel dat haar opleiding haar persoonlike motivering as onderwyseres bevorder het,

omdat sy die passie gehad het om die goeie idees te implementeer wat sy geleer het. Positief bevestig ook dat haar passie vir onderwys haar motiveer.

4.5.12 Familie

Positief beskryf hoe familie haar as onderwyser motiveer. *“I find it is the people around me, my children, my grandchildren and my family that motivate me.”*

Deelsaam bevestig dit wanneer sy sê: *“My familie, hulle motiveer my.”*

Geluk vertel dat haar ouers en veral haar ma haar inspireer om haar mylpale te bereik. Doelwit bevestig ook dat haar ouers vir haar 'n voorbeeld stel en dat sy na hulle opkyk vir inspirasie. *“Dinge wat my motiveer is veral my ouers en dan ook my sussie. Ek kyk nogal baie op na hulle. Veral omdat hulle soveel ouer as ek is. Hulle is my inspirasie om te presteer en die beste te bereik wat ek kan bereik. Hulle stel vir my die voorbeeld om te kan sien daar is iets waarvoor ek kan werk.”*

Ons sien ook die gevolge van die afwesigheid van 'n kind se ouers, waarvan daar deur Vreugde melding gemaak word. Waar ouers 'n verwaarloosde kind skool toe stuur omdat die kind nie erkenning en ondersteuning van die ouerhuis af kry nie. *“Ek dink as 'n mens kyk na die ouers wat onbetrokke is en wat nie aandag aan hulle kinders gee nie, hulle stuur 'n amper half verwaarloosde kind na jou toe. Dit maak my eintlik hartseer. Dit ontstel my in my binne hart want jy as onderwyser is daar om die ekstra mooi by te voeg en om sekere goed vir daardie kind te leer. Wanneer die ouer nie eers omgee nie, dan sit jy half met 'n kind wat verwaarloos is, wat verwerp voel, dit maak eintlik op 'n manier 'n hartseer opvoeding.”*

Geloof, Geluk en Doelwit vertel in dat hulle uit 'n onderwys familie kom en dat dit 'n invloed uitgeoefen het op hulle keuse om die onderwys as beroep te kies.

4.5.13 Bestuur

Geluk beskryf die bevredigende gevoel wat onderwysers ervaar wanneer die hoof hulle bedank vir hulle goeie werk. *“Wanneer die hoof my inroep en hy sal vir my vertel dat 'n kind gelukkig in my klas is. Die pa en ma is happy en hulle sê jy het*

regtig baie gehelp. Dan voel ek, ek is op die regte pad. Om vir my te sê ek waardeer jou is baie meer van waarde as enige iets anders.”

Perfeksie vertel in hoe belangrik dit is wanneer jy erkenning van die bestuur kry vir goeie werk gelewer. *“Wanneer jou baas jou beloon en jy sukses behaal, dan is jy gemotiveerd.”* Passie beskryf *“die hoof is ’n baie gemoedelike man en sy deur staan oop. Hy laat jou voel jy is ’n mens net soos wat hy ook ’n mens is. Jy is op dieselfde vlak. Hy erken jou in jou menswees en gesels met jou”.*

Geloof beskryf haar skoolhoof as hulpvaardig en bereid om na nuwe idees te luister. Bestuur kan ’n groot invloed in die klimaat en kultuur van ’n skool uitoefen, wat ook ’n invloed op die motivering van onderwysers kan hê.

4.5.14 Dankbaarheid teenoor God

Passie vertel van haar ingesteldheid om die beste te wil gee en wat beskou kan word as ’n manier om haar dankbaarheid teenoor God te leef. *“Miskien is dit dan om jou dankbaarheid te leef.”* Sy wil graag ’n verskil maak omdat sy so baie het om voor dankbaar te wees. Vreugde beskryf: *“wanneer ek ’n verskil kan maak omdat dit God se plan vir my lewe is en ek my dankbaarheid teenoor God kan uitleef, dan word my lewe die moeite werd. Ek dink die enigste prestasie wat ek as mens in belang stel is wanneer God vir my sê dat ek spesiaal is. Wanneer jy daardie beloning ontvang dan is dit amper asof jy dit wil teruggee aan ander. Dan kom jy by daardie plek waar jy sien, God is daar. Dit is waar Hy vissers van mens bymekaar maak. Jy en al die kinders behoort aan God.”*

4.5.15 Intrinsieke motivering (motiveer jouself)

Intrinsieke motivering word bemiddel deur funksies binne ’n persoon (Wevers & Steyn, 2002:205). Ons sê ’n persoon is intrinsiek gemotiveerd om ’n aktiwiteit te verrig indien daar geen skynbare beloning is nie, behalwe die aktiwiteit self of die gevoel wat die persoon ervaar as gevolg van die aktiwiteit (Deci, 1972:217). Geluk bevestig dat motivering by haarself begin en dat dit nie vir iemand nodig is om vir haar te vertel wanneer sy iets moet doen nie. *“Ek het nie regtig ouens nodig om my te motiveer nie. Motivering begin by my. My siel moet ‘happy’ wees. Ek is nie ’n ou wat die hele dag aangedryf moet word nie. Ek doen dit omdat ek graag wil.”*

Positief beskryf motivering as 'n innerlike ding en 'n bereidwilligheid om sekere take te verrig. Beginsel beskryf motivering as die interne aksie wat haar dryf om in die oggend uit die bed uit op te staan. Geloof beskryf hoe sy haarself dryf en uitdagings aan haarself stel.

4.5.16 Ambisie

Passie beweer “*om sukses te behaal, moet jy jou beste gee*”. Daar is 'n strewe om voort te gaan en meer te wil doen om daardie sukses te wil behaal. Uitdaging beskryf die waarde daarvan om iets vir ander te beteken en om 'n verskil te maak. “*By the end when your child leave happy, if my kids passed and I made a difference to them, that would be my greatest ambition.*” Onderwysers word gemotiveer deur hulle ambisie om suksesvol te wees en dit kan hulle motiveer om hulle doelwitte te bereik.

4.5.17 Aanvaarding

Volgens Passie is aanvaarding deur die bestuur en personeel uiters belangrik. Sy van mening dat as 'n mens nie in jou werksituasie aanvaar word nie, jy nie sukses kan beleef nie. “*Wanneer daar in jou werksomstandighede 'n demper op jou positiwiteit geplaas word, dan raak jy gedemotiveerd. As jy in jou werksomstandighede aanvaar word dan dra dit by om jou ook beter te motiveer. Wanneer 'n persoon gemotiveer is, gee vir jou ruimte om sy inisiatief en talente uit te leef. Moenie gaan stilstaan by nietighede en negatiwiteit nie.*”

4.5.18 Werksomstandighede

Die wyse waarop die organisasie gestruktureerd is, die algemene omgewing waarin die werkers werk en die wyse waarop werkers vir goeie werk beloon word, kan ook 'n invloed op die motivering van werkers uitoefen (Geldenhuys, 2005:26). Viljoen (2013:65-66) het in 'n studie bevind dat goed ingerigte klaskamers en 'n goed versorgde skool wat in stand gehou word, belangrik is vir die werksbevrediging van onderwysers. Perfeksie verduidelik dat 'n goeie werksomgewing, 'n faktor is wat haar as mens motiveer. Positief vertel dat 'n positiewe werksomgewing tot die motivering van onderwysers bydra. Dit word ook deur Passie bevestig. Deelsaam vertel dat alle mense nie eenders is nie en dat ons mekaar moet aanvaar, sodat daar goeie samewerking tussen onderwysers kan wees.

4.5.19 Positiewe denke

Positiewe denke word deur Geluk as haar motiveringsfaktor beskryf. “*Om positief te dink kan ’n individu help om te fokus op die eindproduk en om positief oor die lewe te voel. Ek hou daarvan om met positiewe mense in aanraking te kom. Soos wat mens deur die lewe gaan en al die terugslae wat jy kry.*” Geluk bevestig dat jy nie oor klein goedjies bekommerd moet wees nie maar positief moet dink.

Passie vertel dat sy van nature geneig is om positief te wees. “*Ek voel positief oor die lewe. Dit maak mens positief om ’n verandering in die lewe teweeg te bring sodat jy ’n verskil kan maak.*”

4.5.20 Musiek

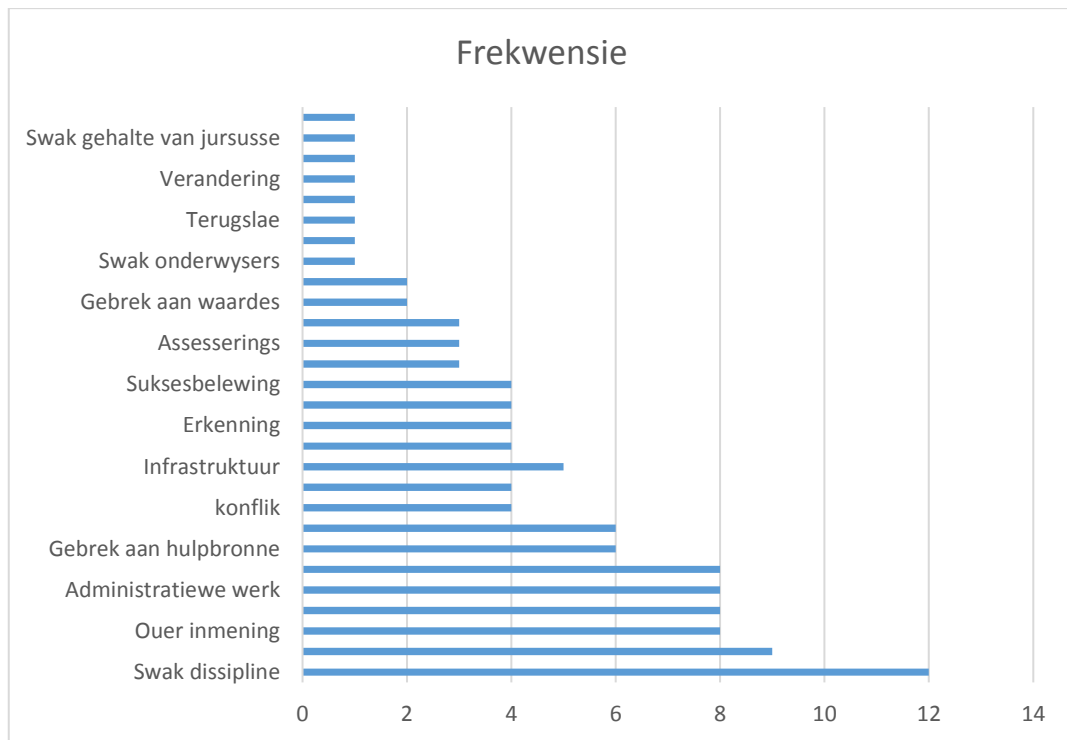
Geloof vertel dat musiek haar as mens kan motiveer. Musiek word ook deur Vreugde beskou as haar grootste sukses en sy vertel dat haar musiek talent haar gemotiveer het om die onderwys as loopbaan te kies. “*My grootste sukses is my musiek. Ek het musiek as hoofvak gestudeer. Ek het klavier en dwarsfluit as vaardigheid geleer wat ek al vir vyftig jaar saam met my dra. Dis is vir my vreugde en kosbaar. Die instrumente het my gehelp om die keuse te kon maak om ook ’n onderwyser te word.*” Passie vertel van die sukses wat sy met konserte bereik het hoe dit leerlinge se selfvertroue ontwikkel het.

4.5.21 Leesstof

Geloof vertel dat sy positiewe leesstof gebruik om haar as mens te motiveer. “*Ek voel jou geloof en goeie dagstukkies maak dat jy opgewonde en opgewek voel.*” Dit is nodig dat onderwysers voortdurend leer en leesstof gebruik om inligting te bekom. Passie wil graag kinders met leerprobleme ondersteun deur middel van speelterapie en Deelsaam wil meer van outisme leer sodat sy leerlinge kan help en verstaan.

4.6 TEMAS WAS AS DEMOTIVEERDERS GEÏDENTIFISEER IS

Verskeie temas is as demotiveerders geïdentifiseer en word grafies in Figuur 4.3 aangetoon. Die frekwensie aangetoon is die aantal kere wat die tema in die onderhoud na vore gekom het.



Figuur 4.2 Frekwensie van temas wat as demotiveerders geklassifiseer is.

4.6.1 Swak dissipline

Passie, Doelwit, Perfeksie en Uitdaging lig swak dissipline van die leerders uit as omstandighede wat onderrig sukses in die klaskamer baie moeilik maak. “*Kinders word nie meer waardes by hulle huise geleer nie. Dan kry jy kinders wat baie disrespekvol is. Dit is ’n stryd om met daardie kinders in die klas te werk.*” Uitdaging vertel dat sy elke dag ’n stryd voer met swak dissipline in die klas en sy skryf dit toe aan ’n gebrek aan dissipline by die leerlinge. “*I have to do fighting day after day. That I find a huge demotivation. I don’t want to fight with the children, I don’t want to be pushed to the point where I had to raise my voice or even shout. And for everything. It is the lost of time that you spend dealing with children who haven’t done their homework. Or just misbehaving and that waste of time. I find that extremely difficult to deal with. A child must be mischieves, but they mustn’t cross the line to be naughty. I find that demotivating.*”

Positief vertel van die swak dissipline by die ouerhuis en die feit dat daar nie meer waardes vir kinders geleer word nie ’n negatiewe uitwerking het op haar motivering as onderwyser. Beginsel ervaar dat die dissipline stelsel in die skool nie werk nie. Uitdaging bevestig dat ’n groot gedeelte van onderrigtyd verlore raak as gevolg van

swak dissipline. Beginsel praat van: “*Leerlinge wat dit beskou as hulle reg om reëls te oortree.*” Dissipline het as demotiveerder die hoogste frekwensie getoon onder die deelnemers.

4.6.2 Klas groottes

Wanneer klasse te groot raak, dan raak dit moeilik om leerlinge wat individuele aandag nodig het, te ondersteun. Volgens Uitdaging raak van die leerders verlore in die onderrigproses as gevolg van klasse wat meer as dertig leerlinge het. Klasse wat te groot is om met gemak te hanteer het tot gevolg dat sy as onderwyser moedeloos en gedemotiveerd raak omdat dit onmoontlik raak om kwaliteit onderrig en leer te lewer. Perfeksie verduidelik: “*Dissipline is moeilik wanneer jy nege en dertig leerders in jou klas het. Dan het jy net een hiperaktiewe seuntjie nodig om jou klas omver te gooi.*”

4.6.3 Ouer inmenging

Vreugde en Uitdaging bevestig dat die inmenging van ouers wat negatief teenoor die skool en onderwysers reageer, tot groot frustrasie van die onderwysers lei. “*I find the attitude of some parents, that cannot hold their child for account as a huge demotivator. It is difficult when a parent fight with me about something which is right according to the school rules and policy.*” Positief beskryf die demotiverende faktore wanneer ouers by die skool opdaag en onderwysers vir die swak gedrag van hulle kinders blameer en sê: “*Today if a child goes home and says my teachers shouted at me, parents come back to school and scream at you as if the behaviour of their child is your fault.*” Passie stem daarmee saam en voeg by: “*Baie onderwysers kry soveel negatiwiteit van ouers, en waar jy jou beste wil insit vir die kind, dan kom die ouers en hulle wil jou werk doen.*”

4.6.4 Swak bestuur

Passie beskryf haar departementshoof as negatief en onbekwaam in haar werk. “*My departementshoof is baie deurmekaar en ongeorganiseerd. Sy doen dinge op 'n baie vinnige en slordige manier en klap dit aan mekaar waar sy dit baie deurmekaar aan ons deurgee. Dit is baie moeilik om onder die departementshoof te werk want*

sy voel bedreig en dit is sleg dat sy ons soos studente hanteer wat pas begin skoolhou het.”

Perfeksie beskryf hoe haar skoolhoof sommige onderwysers onregverdig behandel wat lei tot 'n gevoel van ontevredenheid en 'n frustrasie onder die onderwysers. Uitdaging beveel aan dat daar ontslae geraak moet word van skoolhoofde wat nie bekwaam is om hulle werk te kan doen nie. Volgens Positief het swak bestuurders in bestuursposte by skole 'n baie negatiewe uitwerking op die motivering van onderwysers, aangesien dit moeilik is vir die onderwysers om te verstaan hoe daardie swak bestuurders bevordering gekry het ten einde die posisies te beklee. Sy het selfs so ver gegaan om te spekuleer dat sodanige bestuurders amptenare van die vakbonde moes betaal het of omgekoop het om in die bestuursposisies aangestel te word. Swak bestuur veroorsaak verwarring onder onderwysers wat 'n groot invloed op die demotivering van onderwysers uitoefen.

4.6.5 Administratiewe werk

Die oorgrote meerderheid van die deelnemers het aangedui dat die hoeveelheid administratiewe werk wat gedoen moet word, hulle van tyd beroof en dat die tyd beter bestee kon word aan onderrig om beide swak en goeie leerders te kry om beter te presteer. Beginsel voel dat administratiewe werkslading elke jaar groter raak.

Geluk beweer dat die rompslomp in administratiewe take verwyder moet word sodat onderwysers meer tyd kan kry vir onderrig en leer. Geluk verduidelik *“Die administrasie is geweldig. Dit is register, dan hierdie vorm en daardie fondse. Al die duisende lêers wat in jou klas uitgestal moet word vat baie van die onderrigtyd weg.”*

4.6.6 Departement van Basiese Onderwys en Opvoeding

Beginsel verduidelik dat baie van die amptenare wat in die Departement is, 'n swak begrip het van waaroor dit in die onderwys gaan. Sy voel dat amptenare in die Departement van Basiese Opvoeding meer tyd in skole behoort te bestee sodat dit hulle begrip van wat in die klaskamer gebeur, kan verbreed. *“Die mense wat opleiding gee is nie op standaard nie. Jy gaan sit by 'n leeskursus en dit wat van die Departement af kom is nie iets nuuts of opbouend nie.”* Doelwit bevestig dat die

administratiewe take wat deur die Departement van Basiese Onderwys vereis word baie demotiverend is en dat sy die minste daarvan hou. Perfeksie verduidelik “*die Departement lewer net kritiek. Hulle is nie in daar as jy vir 35 kinders in jou klas moet leer nie. Hulle is gou om vir jou te vertel as hulle dink jy doen goed nie reg nie. Hulle is nie bereid om die skole te ondersteun. Daar is nie genoeg boeke en hulpmiddele nie. Ouers moet baie betaal vir skoolfonds en die heelyd vir die skool geld stuur want die staat kom nie sy verantwoordelikheid behoorlik na nie*”.

Die Department van Onderwys kan ‘n positiewe en belangrik bydrae tot die motivering van laerskoolonderwysers lewer.

4.6.7 Gebrek aan hulpbronne

Perfeksie het aangedui dat een van die aksies wat sy sou neem as sy die Minister was, sou wees om seker te maak dat daar voldoende hulpbronne tot die beskikking van die onderwysers gestel sal word. “*Ek is baie gefokus op my werksomgewing. As jy met iets moet werk en die regte hulpbronne is nie daar nie, of jy moet dit uit jou eie salaris wat alreeds nie baie is nie moet aankoop vir kinders wat dit nie waardeer nie en dit breek, dan raak ek gedemotiveer.*”

4.6.8 Werksomstandighede

Wanneer werksomstandighede en persoonlike verhoudinge negatief is, kan personeel gedemotiveerd raak. Perfeksie beskryf dat ‘n negatiewe atmosfeer en ‘n werksomgewing by ‘n skool daartoe kan bydra dat sy minder gemotiveerd is. “*As die atmosfeer negatief raak of daar is te veel konflik dan is jy nie gemotiveerd nie. Veral as jy voel jy is minder belangrik of minder werd as ander onderwysers dan het dit ‘n negatiewe uitwerking op my motivering.*” Sy vertel dat sy soms haar werk moet doen met onvoldoende hulpmiddele en leerlinge wat apparaat breek en verniel.

Uitdaging voeg by dat ‘n negatiewe verhouding met ander rolspelers en ouers negatief op haar inwerk. Deelsaam beskryf dat ‘n negatiewe atmosfeer waar jy geen erkenning vir jou werk kry nie haar soms baie demotiveer. Passie vertel hoe negatiwiteit haar moedeloos maak. Sy bevestig dat positiewe insette en hulp van kollegas haar kan motiveer om iets positiefs uit ‘n negatiewe situasie te skep.

4.6.9 Swak gemotiveerde leerlinge

Doelwit het aangedui dat leerlinge wat gedemotiveerd is en wat dus nie hulle volle potensiaal bereik nie, haar as onderwyser die heelyd laat voel asof sy iets verkeerd doen. Vreugde verklaar dat onderwysers baie hard moet werk om gedemotiveerde kinders te kry om te leer. *“Dit ontstel my eintlik in my binne hart want jy as onderwyser is daar om sekere goed vir ’n kind te leer, maar as die ouer nie eers omgee nie, dan sit jy met ’n verwaarloosde kind wat verwerp voel. Dit maak eintlik op ’n manier ’n hartseer opvoeding want jy moet dubbel so hard werk omdat die kind alreeds verwerping ervaar. Dis ’n uitdaging en baie moeilik.”*

Perfeksie het aangetoon dat onderwysers opeindig met ongedissiplineerde kinders wat geen motivering het nie en wat in baie gevalle daartoe aanleiding gee dat klasse aan die einde van die dag ook met ’n ongemotiveerde onderwyser opeindig. Nie een van die deelnemers het egter uitgebrei oor hoe ’n onderwyser ’n gedemotiveerde kind kan motiveer nie.

4.6.10 Infrastruktuur

Netjiese skoon klasse is noodsaaklik vir ’n positiewe klimaat in elke skool. Geluk vertel dat die tweede aksie wat sy sou neem as sy die Minister van Onderwys was sou wees om te sorg dat die klasse skoon is. Vreugde beveel aan dat die onderwysers ordentlike koffie en tee behoort te kry. Sy beweer ook dat die klasse vuil is en dat die vuilis dromme oorvol is omdat daar nie genoeg werkers is nie. Positief beweer dat die vuil klaskamers ’n negatiewe uitwerking op die motivering van onderwysers het. Vreugde bevestig: *“Die skool is vuil. Daar is nie genoeg skoonmakers nie. Die onderwysers moet daardie deel ook doen. Ons is verantwoordelik om in die week ons klasse skoon te hou omdat die werkslading net te groot is en daar is net ’n beperkte hoeveelheid mense wat kan skoonmaak. Aan die einde van die dag dan los jy dit waarby jy nie kan uitkom nie en partykeer staan die dromme berge hoog.”* ’n Netjiese infrastruktuur is belangrik by elke skool vir die gemoedstoestand en motivering van onderwysers.

4.6.11 Gebrek aan erkenning

Passie bevestig dat die teenwoordigheid van erkenning vir dit wat sy doen, sal haar meer gemotiveerd laat voel. Wanneer haar werk en die werk van die leerlinge nie erken word nie, dan kan dit baie negatief op haar gemoedstoestand inwerk. Sy vertel dat sy meer gemotiveerd sal voel indien sy erken word vir wie sy is en wat sy

doen. Perfeksie beweer: *“Ek dink dat onderwysers meer gemotiveerd sal wees indien hulle erkenning kry vir dit wat hulle doen. Ek dink dit is een van die min beroepe waar ons nie altyd erkenning kry nie. ’n Onderwysers wat ’n kind se lewe verander en hom motiveer om sy drome te wil navolg, kry niks erkenning nie.”*

4.6.12 Afwesigheid van suksesbelewing

Sukses word beskryf as ’n reis wat aandui hoe jy elke dag leef en dit is nou verwant aan met vervulling. Carter-Scott (2000:2) beskryf dit as ’n gevoel in jou siel wat deur jou wese straal en ’n diepe bevrediging en tevredenheid wat jy ervaar. Suksesbelewing kan ’n bydrae lewer tot die toewyding en motivering by onderwysers in hulle werksomgewing. Die afwesigheid daarvan kan tot gevolg hê dat onderwysers negatief en gedemotiveerd raak. Passie verduidelik: *“As daar nie erkenning en suksesbelewing is nie, dan kan beloning nie help nie want binnekant jou voel jy nie gemotiveerd nie.”*

4.6.13 Te veel assesserings in die Grondslagfase

Positief voel dat daar te veel verpligte assesserings in die Grondslagfase van onderwysers verwag word. Sy beweer dat daar nie voldoende tyd is om die begrippe vir die leerlinge te leer nie omdat daar voortdurend geassesseer moet word. Perfeksie vertel: *“Ons word gedwing om die kinders oor te assesseer. Jy moet soveel assessering doen dat jy later nie by skoolwerk uit kom nie want jy is te besig om net die leerlinge te assesseer.”* Positief verduidelik *“I want to teach those topics, but be able to do more concrete work with those kids. We are supposed to teach on three levels, but people tell you they don’t get time. We’ve got to get to that abstract level, because the learners need to write the assessment. I think that no assessments would motivate me.”*

4.6.14 Gebrek aan waardes

Waardes is dit wat ’n persoon glo en wat die lewe die moeite werd maak en dit vorm ’n basis en integrale deel van alle menslike optrede (Nieuwenhuis, 2012:21). Passie skryf ’n gebrek aan waardes by die leerlinge toe as die rede waarom onderwysers minder gemotiveer is. *“Ouers leer nie meer vir hulle kinders waardes nie. Onderwysers het ’n stryd om vir die kinders waardes te leer veral omdat ouers nie*

waardes erken nie. Dit veroorsaak dat kinders baie disrespekvol is omdat hulle nie waardes geleer word nie.” Waardes speel beslis ’n belangrik rol in die motivering van ’n mens.

4.6.15 Onbetrokke ouers

Vreugde dui aan dat ouers wat onbetrokke is en hulle half verwaarloosde kinders skool toe stuur, maak dat sy soms baie minder gemotiveerd is. Passie vertel dat die negatiewe wat sy van ouers ontvang, bydra tot die demotivering van haar as ’n onderwyser. Beginsel bevestig dat sy van mening is dat ouers hulle fokus verloor het. Sommige ouers dink dat goeie ouerskap uitsluitlik te doen het met hoeveel materiële goedere jy vir jou kind kan gee en bevestig dat ouer ondersteuning noodsaaklik is om onderwysers te ondersteun in die onderrig proses. Wanneer ouers onbetrokke teenoor die kinders staan dan kan onderwysers maklik gedemotiveerd en moedeloos raak.

4.6.16 Swak onderwysers

Passie verduidelik dat haar swak departementshoof haar in haar werk demotiveer. Uitdaging bevestig dat daar baie onderwysers is wat nie hulle werk behoorlik doen nie en wat basies uit die onderwys uit verwyder moet word. Sy sê: *“Get rid of dead weight. Teacher who don’t come to the party must go.”* Hiermee beweer Uitdaging dat daar van swak onderwysers en skoolhoofde wat nie weet wat hulle doen nie ontslae geraak moet word. *“Get rid of the headmasters and teachers who sit and do nothing. I have seen it personally. A teacher put the work up on the overhead projector, refer to the page in the text book and then goes to the staffroom. She shouldn’t be there.”*

4.6.17 Terugslae

Doelwit verduidelik dat terugslae in haar persoonlike- en werksomgewing haar minder gemotiveerd kan laat voel. *“Terugslae maak dat ek minder gemotiveerd voel. Wanneer jy dink dat jy op die regte pad is en dan gebeur daar ’n terugslag. Dit dra daartoe by dat dit voel of jy beweeg soos jy beplan het nie.”* Doelwit voeg by dat kinders ook kan gedemotiveerd voel wanneer nie hulle potensiaal bereik nie en dat

'n positiewe atmosfeer by die skool kan individue ondersteun om deur hulle emosies te werk.

4.6.18 Verandering

Verandering kan baie negatiewe gevoelens onder onderwysers teweeg bring, veral wanneer hulle nuwe kurrikulums moet implementeer en daar is nie met hulle daarvoor gekonsulteer nie. Onderwysers is die persone wat 'n kurrikulum moet maak werk en Uitdaging vertel van haar demotivering as onderwysers wanneer daar verandering in die kurrikulum moet plaasvind sonder dat sy daarin geken is. Veral wanneer sy weet dit nie kan werk nie, maar dit nog steeds moet probeer.

4.6.19 Spesialis onderwysers

Perfeksie beweer dat grondslagfase onderwysers meer gespesialiseerde kennis nodig het om kinders met lees, skryf en spelprobleme te ondersteun. Positief vertel dat onderwysers nie alle aspekte van skoolhou kan hanteer nie en dat dit nodig mag wees om spesialis onderwysers terug te bring, veral in vakke soos musiek, spraak en drama en sport vakke. Sy ervaar dat onderwysers nie die kundigheid het om leerders met leerprobleme te ondersteun nie. Dit het tot gevolg dat onderwysers moedeloos en gedemotiveerd raak omdat sommige kollegas nie ten volle vir hulle werk toegerus is nie.

4.6.20 Te veel klem op buitemuurse aktiwiteite

Geloof voel daar word te veel klem op sport in sommige skole gelê, wat daartoe bydra dat daar nie voldoende klem op akademie geplaas word nie. Sy sê: *“Daar moet vasgestelde riglyne en reëls vir alle skole wees. Wat vir een skool geld moet vir almal geld. As een skool buitemuurs doen en 'n ander skool doen dit nie, dan moet hulle dit regverdig. Sport behoort oor te skuif na klubs toe. Skole moet meer tyd aan akademie spandeer. Onderwysers wat regtig daarin belangstel kan op 'n addisionele besoldigings basis by sport klubs betrokke raak. Ek dink partykeer veral in sport skole word die akademie, partykeer op die kantlyn geskuif vir die sport.”*

Vreugde hou sport by skole voor as 'n faktor wat onderwysers moeg maak omdat hulle laat in die middag nog op die sportveld staan en laat saans eers by die huis kom. *“Onderwysers is so betrokke by sport, dat sommige van hulle in die aande na ses uur huis toe gaan. Hulle sê onderwysers werk net halfdag maar as jy eers die*

dag 'n toets geskryf het, dan sit jy met vraestelle wat gemerk moet word. Sommige onderwysers werk tot laat in die aand en dan moet hulle weer die volgende oggend vroeg opstaan en weer gaan skoolhou.”

4.7 OPSOMMING VAN INLIGTING UIT DEELNEMERS SE ONDERHOUDE

Die uitkoms van die data wat deur die deelnemers aan my meegedeel is, word in Tabel 4.1 weerspieël. Dit dui die frekwensie van die voorkoms van die temas wat tydens die onderhoude na vore gekom het, aan.

Erkenning, suksesbeleving, bestuur, werksomstandighede en aanvaarding kom voor as beide motiveerders en demotiveerders. Faktore wat motivering bepaal of beïnvloed kan op 'n kontinuum voorgestel word waar daar aan die een kant 'n sterk positiewe valensie en aan die ander kant 'n sterk negatiewe valensie is en 'n middelpunt waar die faktor neutraal maar latent is.

Belangrike waardes wat na vore kom soos erkenning, maak 'n verskil, geloof, ingesteldheid, passie, familie, dankbaarheid, aanvaarding maak deel uit van liefde en toebehorendheid volgens die vyf noodsaaklike menslike behoeftes van Glasser se Keuse-teorie.

4.8 SAMEVATTING

In die voorafgaande hoofstuk is die navorsing en deelnemers in die navorsing bespreek om die resultate in perspektief te plaas. Temas wat as motiveerders en demotiveerders geïdentifiseer is, is bespreek. Die kern antwoorde van die deelnemers is bespreek en met mekaar vergelyk.

Dit is opvallend dat die meerderheid van die deelnemers 'n baie goeie begrip van die fenomeen motivering toon. Die maak van 'n verskil in mense se lewens word as 'n sukses beskou. Faktore soos groot klasse, inmenging van ouers, min ondersteuning van die Departement van Basiese Onderwys, te veel assessering en administratiewe take speel 'n rol in die bepaling van onderwysers se motiveringsvlak. Met die uitsondering van een deelnemer het al die deelnemers positiewe erkenning as baie belangrik vir die motivering van onderwysers beskou. 'n Belangrike beginsel wat ook tydens die navorsing na vore gekom het, was dat

gesonde mense verhoudinge baie noodsaaklik is om die korrekte klimaat, wat motivering van onderwysers ondersteun, in enige skool te bevorder. Die deelnemers ervaar dat daar te veel klem op buitemuurse aktiwiteite in sommige skole geplaas word en dat administratiewe werk te veel van die onderrig tyd in beslag neem.

In die volgende en laaste hoofstuk word die studie saamgevat en die finale bevindinge wat in die studie na vore gekom het, word bespreek. Die bydrae wat die studie tot die onderwys lewer word bespreek, tesame met die leemtes wat die waarde van die studie moontlik inperk, en ten slotte word aanbevelings vir verdere navorsing aan die hand gedoen.

HOOFSTUK 5

BEVINDINGE

5.1 INLEIDING

Hierdie studie was in meer as een opsig 'n reis deur die emosies, harte en verstand van tien laerskool onderwysers, ten einde vas te stel wat motiveer hulle elke dag om kinders te onderrig in klaskamers wat vuil is, in skole waar die bestuur soms nie weet wat hulle behoort te doen nie, in 'n klas waar heelwat van die kinders geen of 'n swak ontwikkelde waarde stelsel het en waar die nodige hulpmiddele nie altyd beskikbaar is nie.

Die doel met hierdie reis wat ek saam met my deelnemers aangepak het, was om antwoorde te kry op die volgende pertinente vrae, naamlik:

5.1.1 Sentrale vraag

- Wat motiveer laerskool onderwysers?

5.1.2 Sekondêre navorsingsvrae

- Hoe moet motivering verstaan word, gegewe die uiteenlopendheid van verskillende motiveringsteorieë?
- Hoe verstaan onderwysers hulle eie motiveringsvlakke?
- Wat motiveer laerskool onderwysers se positiewe ingesteldheid?

5.2 HOE MOET MOTIVERING VERSTAAN WORD, GEGEWEN DIE UITEENLOPENDHEID VAN VERSKILLENDE MOTIVERINGSTEORIEË?

Elke onderwyser het sy of haar eie verwysingsraamwerk en persoonlikheid waaruit hy of sy die werksmilieu benader. Onderwysers kan besluit hoe hulle teenoor verskillende begeertes en behoeftes wat daaglik op hulle motiveringsvlakke inwerk, reageer. Onderwysers raak so betrokke in hulle daaglikse geskarrel tussen klasgee, vergaderings, administratiewe werk en buitemuurse aktiwiteite dat hulle soms vergeet waarheen hulle in die lewe op pad is. Dit neem soms 'n buitengewone gebeurtenis, soos wanneer 'n volwassene dankie sê vir dit wat jy in sy of haar lewe

beteken het, om die betekenis van die lewe en van onderwyser as beroep te bekragtig.

Motivering word gesien as 'n krag wat ons elke dag laat werk toe gaan en 'n interne staat wat gedrag rig, opwek en in stand hou (Viljoen, 2013:3). Salifu en Agbenyega (2013) verwys na motivering as 'n inspirasie en aanmoediging vir onderwysers om hulle beste in die klaskamer te lewer. Thomas (2015:1) deel die siening met Salifu en Agbenyega (2013:61) en bevestig dat motivering die mag binne 'n persoon is, wat tot vrywillige betrokkenheid in spesifieke aktiwiteite lei, asook die gedrag wat nodig is om enige iets in die lewe te bereik. Daar word onderskei tussen intrinsieke motivering naamlik om 'n aktiwiteit te verrig indien daar geen skynbare beloning is nie en ekstrasieke motivering wat uit 'n eksterne krag soos 'n beloning spruit.

5.2.1 Wat ek uit die literatuur gekry het

'n Goed gemotiveerde onderwyser kan 'n kind se lewe verander, beide binne en buite die klaskamer, sodat die betrokke kind op verskeie vlakke bereik en toegerus kan word. Hierdie daaglikse interaksie wat onderwysers met leerlinge het, bly nie net op fisiese vlak nie, maar gaan ook voort op 'n geestelike, etiese, emosionele, psigologiese en kulturele vlak tussen onderwyser en leerlinge. Wevers en Steyn, (2002:205) beskryf leerdergerigte faktore soos liefde en pligsbesef teenoor leerders, interaksie, sukses wat leerders behaal en erkenning vir taakuitvoering en verduidelik dat dit 'n invloed op die motivering van onderwysers uitoefen. Kinders is die rede waarom skole bestaan en doeltreffende onderrig en leer is noodsaaklik in skole (Wevers & Steyn, 2002:210). Powell en Kusuma-Powell (2010:100) bevestig die noodsaaklikheid van emosies om werksmotivering in stand te hou en Viljoen (2013:3) verduidelik motivering as “die energiebron van ons arbeid” en sê dat onderwysers deur verskeie faktore gemotiveer word. Motivering is iets wat binne in 'n mens lê en dit kan net waargeneem word in die gedrag van mense (Coetzee, 2012; Hunter, 1996:4).

Aangesien die menslike wese kompleks is en deur begeertes, behoeftes en dryfvere aangespoor word om 'n spesifieke doelwit te bereik en beloning daarvoor te ontvang, is motivering 'n begrip wat nie altyd by alle mense en omstandighede verduidelik kan word nie. Dit is ook so dat alle mense nie deur dieselfde faktore en dryfvere

gemotiveer kan word nie omdat elke mens uniek is in terme van sy eie behoeftes, begeertes, dryfvere en doelwitte.

5.2.2 Wat sê die deelnemers?

Geloof verduidelik dat motivering vir haar beteken dat sy elke dag haar beste gee vir dit wat sy gekry het. Sy beskryf haar behoefte om op klassee te fokus en om elke leerling te help dat hy of sy die heelyd hulle beste sal gee. Geluk vertel dat motivering by haar as mens begin en dat sy binne-in haarself as mens gelukkig moet wees. Mense wat gemotiveer is, hoef nie deur ander herinner te word om iets te doen nie. Sy maak ook melding daarvan dat sy deur positiewe mense gemotiveer kan word en beskryf verskeie faktore wat invloed op haar motiveringsvlak uitoefen.

Vreugde bevestig dat die motivering van onderwysers by die kinders begin en in jou hart lê. Sy verduidelik dat dit vir haar belangrik is om 'n verskil in kinders se lewens te kan maak en die vreugde wat sy as mens ervaar om te sien wat God se plan met elke kind is. Sy maak ook melding van verskeie faktore wat motivering bevorder en beïnvloed. Passie beskryf motivering as dit wat haar in beweging bring om dit te doen wat sy wil en moet doen en voeg by dat sy 'n passie het om suksesvol te wees. Sy vergelyk dit met die ingesteldheid om jou beste te gee en 'n strewe om meer te wil doen. Sy glo 'n mens se ingesteldheid inspireer jou om sekere mylpale en doelwitte te bereik. Sy lig erkenning en ruimte om jou eie inisiatief uit te leef as 'n belangrike faktor om 'n mens intrinsiek gemotiveer te hou uit.

Doelwit vertel dat motivering iets is wat vir haar die rede gee om te presteer en goed te doen. Sy beskryf mense en doelwitte wat haar motiveer en bevestig dat 'n mens vir iets moet werk om te kom waar jy wil wees. Perfeksie sien motivering as die wil om iets te doen. Sy noem dit die energie wat sy bereid is om uit te gee om 'n ding te doen en dat motivering positief of negatief kan wees. Vir haar is 'n positiewe werksomgewing en erkenning deur die bestuur by haar werk van die belangrike faktore wat haar kan motiveer.

Uitdaging verduidelik dat motivering 'n passie is wat haar help om te doen dit wat sy moet en wil doen. Sy vertel dat onderwys haar passie is maar dat dit baie uitdagings inhou. Volgens Deelsaam is motivering positief en 'n strewe om haar doelwitte te bereik. Sy vertel dat sy haarself motiveer om haar sukses te behaal. Sy glo aan

erkenning en beloning om haar gemotiveerd te hou. Positief sien motivering as 'n innerlike persoonlike ding en dat dit vir elke mens verskil. Sy voeg by dat daar verskeie eksterne faktore is wat jou ook kan motiveer indien jy nie die innerlike bereidwilligheid het om sekere aksies of aktiwiteite uit te voer nie. Sy bevestig ook dat dit nutteloos is om mense te motiveer om tot 'n aksie oor te gaan sodat 'n doelwit bereik kan word indien hulle nie die besluit neem om die aksie uit te voer nie.

Beginsel sien motivering in twee kompartemente, naamlik dinge wat jou eksterne motiveer and interne motivering wat jou van binne motiveer. Sy voeg ook by dat interne motivering nie maklik verander nie maar dat eksterne motivering wel makliker kan verander. Volgens Beginsel leef ons almal volgens 'n stel kodes, beginsels, religieuse wêreldsieninge en stelsels en bevind ons ons in 'n spesifieke plek en tyd wat alles 'n invloed op ons motiveringsvlakke kan uitoefen.

Gevolgtrekking: Hoe moet motivering verstaan word op grond van die navorsing?

Die belangrikste bevinding wat na vore gekom het uit die data is dat daar verskeie faktore is wat motivering bepaal of beïnvloed, naamlik swak dissipline van leerlinge, te groot klasse, swak bestuur by skole, gebrek aan erkenning en aanvaarding, te veel administratiewe werk van onderwysers vereis word, gebrek aan hulpbronne, moeilike werksomstandighede, ongunstige infrastruktuur, onbetrokke ouers en verwaarloosde kinders, gebrek aan waardes by leerlinge kan bydra dat onderwysers moedeloos en gedemotiveerd raak. Die vraag is: hoe moet motivering verstaan word in die lig van die verskeidenheid van teorieë wat bespreek word en die insette wat uit die studie na vore gekom het?

Die eerste belangrike bevinding wat uit die literatuur na vore gekom het en wat deur die deelnemers bevestig is, is dat 'n onderskeid getref kan word tussen endogene (interne) en eksogene (eksterne) faktore wat direk in verband staan met onderwysers se konseptualisering van sekere kwaliteitsbeelde (Glasser, 1999). Hierdie faktore staan nie in isolasie nie en daarom kan motivering nie aan 'n enkele faktor toegeskryf word nie, maar as 'n kompleksiteit van faktore wat in komplekse netwerke saamwerk om motivering te weeg te bring.

Hierdie faktore kan op 'n kontinuum voorgestel word waar daar aan die een kant 'n sterk positiewe valensie is (motiveerders) en aan die ander kant 'n sterk negatiewe valensie bestaan (demotiveerders) en 'n middelpunt waar die faktore neutraal maar latent is. Hierdie faktore vergelyk goed met Vroomse verwagtings teorie (Vroom, 1964). Wanneer die valensie van hierdie faktore positief neig kan dit bydra tot die motivering van onderwysers. Byvoorbeeld: Goed gedissiplineerde leerlinge, klasse wat nie te groot is nie, bestuur wat onderwysers erken en aanvaar en begrip vir die administratiewe werk van onderwysers toon, voldoende hulpbronne, gunstige werksomstandighede, betrokke ouers en goed versorgde kinders met 'n waarde sisteem kan daartoe bydra dat onderwysers gemotiveerd is om hulle beste in skole te lewer sodat onderrig en leer bevorder kan word.

5.2.3 Hoe verstaan onderwysers hulle eie motiveringsvlakke?

Onderwysers soek bevrediging deur hulle werk in terme van die bydraes wat hulle maak en die wyse waarop hulle dit maak (Giacolone & Jurkiewicz, 2003:XV). Daar moet nie net na die invloed van elke individu se werksomgewing gekyk word nie maar ook na persoonlike en huislike omstandighede. 'n Persoon se werk vorm beslis 'n integrale deel van sy of haar menswees maar dit is belangrik om in gedagte te hou dat elke onderwyser sy of haar eie verwysingsraamwerk en persoonlikheid het waaruit hy of sy die werksmilieu benader.

Wanneer daar gekyk word na die verskillende begeertes en behoeftes wat daaglik deur onderwysers ervaar word en wat op hulle motiveringsvlakke inwerk, dan kan daar beter verstaan word waarom elke onderwyser sy of haar eie verwysingsraamwerk en persoonlikheid uit sy of haar eie werksmilieu benader. Dit is insiggewend om te hoor hoe onderwysers verteer raak deur hulle daaglikse geskarrel, waarheen elkeen van hulle in die lewe heen op pad is en hoe elkeen daarna streef om 'n kind se lewe aan te raak.

Temas wat uit die navorsing na vore getree het wissel van erkenning deur al die rolspelers, kinders wat 'n verskil maak in die motivering van onderwysers, mense verhoudinge, die noodsaaklikheid van suksesbeleving deur die bereiking van doelwitte, ouers wat betrokke is by hulle kinders se opvoeding, die invloed van musiek, mentors, geloof, mense, familie en bestuur onderwysers se motiveringsvlak. Daar word ook na die religieuse verwys deur verskeie onderwysers

waar hulle dankbaarheid teen God vir hulle sukses beklemtoon word, die invloed wat positiewe denke en leesstof het om motivering te beïnvloed het ook in die navorsing na vore getree.

Elke individu het 'n wêreldbeskouing en dit het getoon dat elke mens se sosiale, emosionele, fisiese, sielkundige en geestelike vlak in sy of haar daaglikse begeertes en emosies gedryf word om sekere doelwitte te behaal. Ek het probeer om die wisselwerking tussen motiveerders en demotiveerders te definieer deur die deelnemers se basiese behoeftes en begeertes met woorde te beskryf. Elke deelnemer het sy eie kwaliteit wêreldbeeld in gedagte asook hoe hy of sy hulle behoeftes en begeertes aan motivering kan bevredig.

5.2.4 Wat het die literatuur gesê oor onderwysers se motivering?

Kinders is die rede waarom skole bestaan. Dit beklemtoon die noodsaaklikheid van doeltreffende onderrig in skole (Wevers & Steyn, 2002:210). Dit is nie altyd maklik om 'n leerling se lewe aan te raak nie, daarom verg dit 'n gemotiveerde onderwyser om dit te doen.

Die woord motivering is afgelei van die Latynse woord "movere" wat beteken om te beweeg (De Beer et al., 2007:195; Viljoen, 2013:17). Wever en Steyn (2002:205) se beskrywing van motivering stem feitlik ooreen met die van De Beer et al. (2007) en hulle voeg daarby dat motivering ook 'n "beweegrede" is wat mense aktiveer om op 'n vrywillige en entoesiastiese wyse op te tree om 'n handeling suksesvol uit te voer. Viljoen (2013:3) beskryf dit as die krag wat ons laat werk toe gaan elke dag en 'n interne staat wat gedrag rig, opwek en in stand hou. Salifu en Agbenyega (2013:61) brei daarop uit en beskryf motivering as die kragte wat lei tot opwekking, keuring, rigting en voortsetting van gedrag. Viljoen (2013:13) bevestig dat motivering komplekse kragte, behoeftes en aansporings is wat energie gee en menslike gedrag in stand hou. Dit is 'n interne staat wat mense oproep om te reageer (Viljoen, 2013:17). Salifu en Agbenyega (2013) verwys na motivering as 'n inspirasie en aanmoediging vir onderwysers om hulle beste in die klaskamer te lewer. Thomas (2015:1) deel die siening met Salifu en Agbenyega (2013:61) en bevestig dat motivering die mag binne 'n persoon is, wat tot vrywillige betrokkenheid in spesifieke aktiwiteite lei, asook die gedrag wat nodig is om enige iets in die lewe te bereik. Viljoen (2013:3) verwys na motivering as die "energiebron van ons arbeid,"

en beskryf gemotiveerde onderwysers as energiek, entoesiasies, effektief en optimisties. Dit is belangrik om in gedagte te hou dat elke onderwyser sy of haar eie verwysingsraamwerk en persoonlikheid het waaruit hy of sy die werksmilieu benader.

'n Tipiese voorbeeld van motivering is leerdergerigte faktore soos liefde en pligsbesef teenoor leerders, interaksie, sukses wat leerders behaal en erkenning vir taakuitvoering wat 'n invloed op die motivering van onderwysers uitoefen (Wevers & Steyn, 2002:205). Viljoen beweer dat onderwysers deur verskeie faktore gemotiveer word (2013:3).

Herzberg (1959) gaan van die standpunt uit dat werkstevredenheid en werksontevredenheid twee verskillende faktore is en dat dit veroorsaak word deur verskillende omstandighede in die werksomgewing. Herzberg dui twee groepe faktore aan wat motivering beïnvloed, naamlik motiveringsfaktore en higiënefaktore (Sithole & Solomon, 2014:436).

Geldenhuis (2005:36) bevestig dat die higiëne faktore en veral hul afwesigheid, lei tot werksontevredenheid. Higiëne faktore fokus op die fisiese werksomstandighede, werksomgewing, werksekuriteit, interpersoonlike verhoudings, salaris van personeel, byvoordele, status en aansporings.

Volgens Vroom (1964, 1995) se Verwagtingsteorie sal mense gemotiveer word deur hulle verwagting dat sekere gedrag tot bepaalde uitkomst sal lei sodat hy of sy die beste beloning daarvoor kan ontvang. Lunenburg (2011:1) bevestig dat 'n persoon gemotiveer is tot die mate waarin hy of sy glo dat hy 'n aanvaarbare beloning sal kry (verwagting), dat die prestasie beloon sal word (instrumentaliteit) en dat die waarde van die beloning positief sal wees (valensie) (Lunenburg, 2011:1). HemaMalini en Washington (2014:45) bevestig ook dat werknemers regoor die wêreld gemotiveer is om te presteer as gevolg van die beloning wat hulle verwag om vir 'n bepaalde prestasie te ontvang.

5.2.5 Wat sê die deelnemers?

Geloof verduidelik die noodsaaklikheid om elke dag sy of haar beste te gee om leerlinge te help sodat doeltreffende onderrig kan plaasvind. Geluk, Passie, Doelwit, Perfeksie, Uitdaging en Deelsaam stem saam met Viljoen (2013), Wever en Steyn

(2002) en De Beer et al. (2007) dat motivering 'n rede is wat mense aktiveer om 'n handeling suksesvol uit te voer. Geluk en Vreugde bevestig dat motivering deur verskeie faktore beïnvloed word. Vreugde en Passie verduidelik die noodsaaklikheid vir hulle om 'n verskil in kinders se lewens te kan maak. Vreugde vertel hoe die noodsaaklikheid van haar verhouding met God haar motivering beïnvloed. Passie en Perfeksie beskryf motivering as 'n passie om sukses te behaal en om jou beste te gee. Sy lig erkenning, ingesteldheid en ruimte om jou eie inisiatief uit te leef as belangrike faktor om intrinsiek gemotiveerd te wees uit. Perfeksie noem dit die energie wat sy bereid is om uit te gee om 'n ding te doen en dat motivering positief of negatief kan wees.

Doelwit beskryf motivering as iets waarvoor sy werk sodat sy haar doelwitte kan bereik en dat dit vir haar rede gee om te presteer. Perfeksie dui 'n positiewe werksomgewing en erkenning vir haar harde werk deur die bestuur by haar skool as belangrik aan. Passie, Geloof, Vreugde, Doelwit, Perfeksie, Deelsaam en Beginsel stem saam met Perfeksie se stelling van 'n positiewe werksomgewing en erkenning vir goeie werk vanaf die bestuur.

Positief en Beginsel dui ook aan dat daar wel interne en eksterne faktore is wat motivering beïnvloed en dat elke mens se behoeftes en begeertes verskil. Sy bevestig dat dit nutteloos is om mense te motiveer om 'n doelwit te bereik indien hulle nie self besluit om die aksie uit te voer nie. Volgens Beginsel leef ons almal volgens 'n stel kodes, beginsels, religieuse wêreldsieninge en stelsels en bevind ons, ons in 'n spesifieke plek en tyd wat alles 'n invloed op ons motiveringsvlakke kan uitoefen.

5.2.6 Gevolgtrekking

Die deelnemers stem saam met Wevers en Steyn (2002) dat doeltreffende onderrig in skole belangrik is en dat dit nie altyd maklik is om 'n kind se lewe aan te raak nie. Deur die loop van hierdie studie het ek ontdek dat daar wel laerskool onderwysers in die praktyk voorkom wat op 'n gemotiveerd wyse op tree om te verseker dat gehalte-onderrig en leer in skole plaasvind. Die vraag is hoe hulle dit regkry om voort te gaan met hulle daaglikse lewe, soms onder uitdagende omstandighede, waarin hulle daaglik probeer om selfversorgend te wees en nog steeds besig is om 'n verskil in elke kind se lewe te maak?

Soos wat ek die invloede wat hulle motiveer ontleed het, het ek 'n beter begrip ontwikkel oor waarom onderwysers gemotiveerd optree, ten spyte van die feit dat hulle voortdurend te doen kry met 'n verskeidenheid negatiewe faktore wat op hulle inwerk. Hierdie bevindinge word in meer detail in 5.4 bespreek.

5.3 WAT MOTIVEER LAERSKOOL ONDERWYSERS SE POSITIEWE INGESTELDHEID?

Negatiewe gedagtes kan keer dat onderwysers sukses behaal en hulle doelwitte bereik. 'n Positiewe ingesteldheid dryf onderwysers om vir hulle doelwitte te stel en 'n strategie te ontwikkel en 'n poging aan te wend om daardie doelwitte te bereik. Geloof wil graag haar beste gee sodat sy elke kind kan help om beter te presteer. Sy glo dat haar geloof, die mense om haar, musiek, goeie dagstukkies en positiewe nuus haar kan opwek haar motiveer om haar beste in haar werk prestasie in haar werk te bereik. Sy stel vir haarself uitdagings en dryf haarself om haar doelwitte te bereik.

Geluk verwys na positiewe denke en om met positiewe mense in aanraking te kom. *“Ek hou daarvan om met positiewe mense in aanraking te kom van wie ek iets kan leer. Ek probeer om positief te wees.”* Sy wil ook haar beste vir elke kind gee sodat sy 'n verskil in 'n kind se lewe kan maak. Vreugde vertel dat haar hart in haar werk is. Sy verstaan dat God 'n plan met elke kind het en dat sy die instrument is om 'n verskil in elke leerling se lewe te maak.

Passie wil graag haar beste in haar werk gee sodat sy sukses kan behaal. Sy streef om voort te gaan en meer te doen. Sy skryf dit toe aan haar dankbaarheid vir dit wat sy het. Sy vertel dat sy 'n positiewe mens is en sy voel dankbaar dat sy 'n verskil en verandering in die wêreld kan maak. Doelwit stel vir haarself doelwitte en sy werk daarvoor sodat sy dit kan bereik en sukses kan behaal. Sy glo sy is 'n positiewe mens wat met 'n positiewe ingesteldheid deur die lewe gaan.

Perfeksie dryf haarself om elke dag positief te benader. Sy verstaan dat dit nie vir haar as enkelouer goed is om negatief te raak nie. Sy bevestig dat sy meer gemotiveerd is wanneer sy sukses behaal in haar werk. Sy plaas druk op die leerlinge om hulle werk te leer en sy werk hard om die leerlinge te ontwikkel sodat hulle as mense kan groei en sukses kan behaal. Uitdaging vertel van haar passie

vir die onderwys wat haar soms laat voortgaan wanneer omstandighede moeilik is tot sy haar doelwitte bereik. Sy beskou haarself ook as 'n positiewe mens en sy maak seker dat sy haar dagtaak positief benader. Deelsaam verduidelik dat dit vir haar noodsaaklik is om haar doelwitte te bereik en dat dit belangrik is om positief te wees. Sy motiveer haarself om by haar doelwitte uit te kom sodat sy goeie resultate kan behaal.

Uit bogenoemde data kan daar afgelei word dat die positiewe ingesteldheid van onderwysers deur positiewe denke, gedagtes, musiek, familie en vriende, dagstukkies, leeswerk en geloof gedryf word.

5.3.1 Wat het die literatuur gesê?

Hepburn (1999:iv) bevestig dat 'n positiewe ingesteldheid alle gedagtes, oortuigings, opinies en waardes van individue insluit. In geval van oortuigings, word bedoel 'n ingesteldheid wat tot positiewe resultate kan lei en 'n positiewe emosie ontlok.

Vroom (1964,1995) se Verwagtingsteorie dui op die verwagting dat 'n sekere gedrag tot bepaalde uitkomst sal lei sodat hy of sy die beste beloning, hetsy intrinsiek of ekstrinsiek van aard, kan ontvang (Lunenburg, 2011:1). 'n Positiewe ingesteldheid kan 'n persoon help om uitdagings die hoof te bied. Verskeie deelnemers maak melding vir die noodsaaklikheid van 'n onderwyser se ingesteldheid.

5.3.2 Gevolgtrekking

Die deelnemers dui belangrike waardes soos erkenning, om 'n verskil te maak, geloof wat hulle motiveer, 'n positiewe ingesteldheid, passie vir die onderwys, familie en vriende wat 'n positiewe invloed op hulle motivering as onderwysers uitoefen en hulle dankbaarheid teen God vir hulle sukses en seëninge maak deel uit van die vyf noodsaaklike menslike behoeftes van Glasser se Keusetheorie. Liefde en toebehorendheid word ervaar deur die ondersteuning en aanvaarding van familie en vriende en die mens se behoefte aan liefde, meelewing en geborgenheid. Ons leef in die werklike wêreld wat deur mense op verskillende maniere ervaar word. Die rede waarom mense die realiteit verskillend ervaar, het te doen met die Kwaliteit Wêreld wat elke mens in sy eie geheue kort na sy geboorte begin skep het (Glasser, 1999:44). Hierdie Kwaliteit Wêreld word aanhoudende geskep en is 'n persoonlike

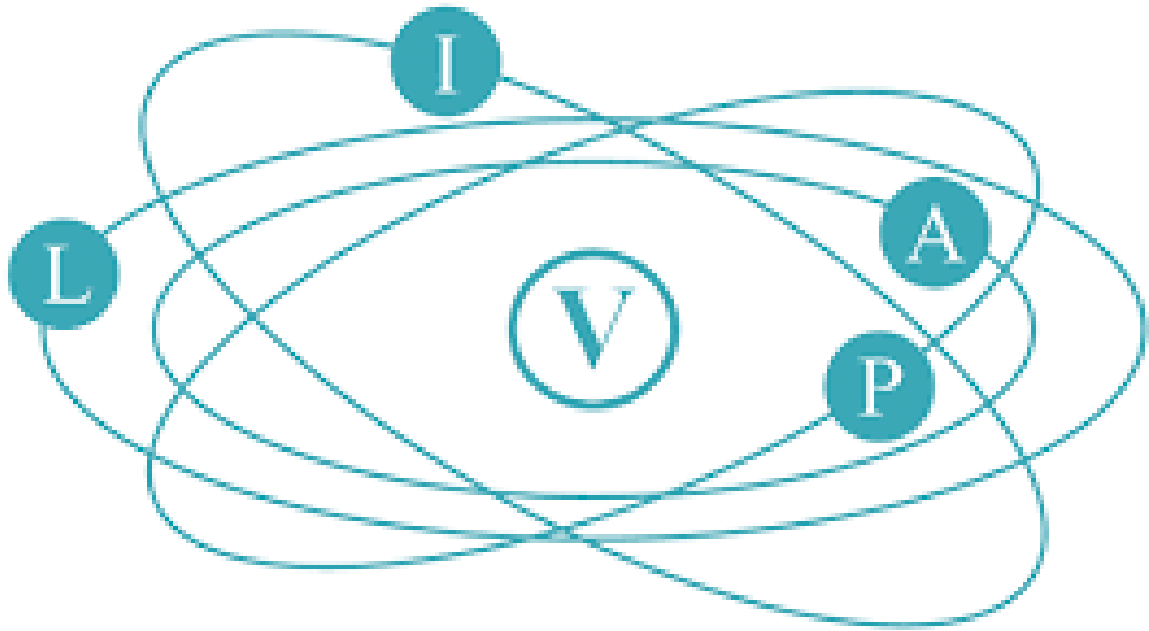
foto van al die mense, dinge, idees en ideale wat elke mens ontdek en wat die kwaliteit van ons lewens verhoog (Glasser, 1999:45; Ridgeway, 2005:4).

5.4 OORHOOFSE BEVINDING EN HOE VERSKIL OF STEM DIT OOREEN MET DIE LITERATUUR?

In terme van die oorhoofse bevinding het die volgende na my mening na vore getree.

- 5.4.1 Motivering is nie van 'n enkele faktor afhanklik nie maar is 'n kompleksiteit van faktore wat in voortdurende interaksie met mekaar staan.
- 5.4.2 Elke faktor speel in elke individu se lewe 'n ander rol. Vir sommige meer belangrik en vir ander minder belangrik. Musiek kan my byvoorbeeld opgeruim laat voel maar musiek alleen kan my nie motiveer nie.
- 5.4.3 Elke faktor dra 'n bepaalde valensie (aantrekking of afstotingskrag). Wanneer dit positief is ondersteun dit motivering en wanneer dit negatief neig onderdruk of inhibeer dit motivering.
- 5.4.4 Elke faktor is in 'n konstante stand van vloei soos interne en eksterne invloede daarop inspeel. Die een oomblik ondersteun die glimlag van 'n kind my gemoed om opgewonde oor sy vordering te wees, en dan bring die mislukking van 'n kind gevoelens mislukking na vore.
- 5.4.5 Motivering kan daarom as 'n kragveld voorgestel word waar verskillende faktore positief neig, en dit maak dat die persoon meer geneig is om gemotiveerd te wees.

'n Mens sou dus die bevinding grafies soos in Figur 5.1 aangetoon kon voorstel (na aanleiding van Leipzig se idees) waar V motivering voorstel, en L, I, A en P verskillende faktore wat mense kan motiveer voorstel. Hoe nader hulle aan die kern beweeg hoe meer sal hulle motivering ondersteun en hoe verder hulle weg beweeg hoe minder sal hulle motivering ondersteun en sal die persoon minder gemotiveerd voel..

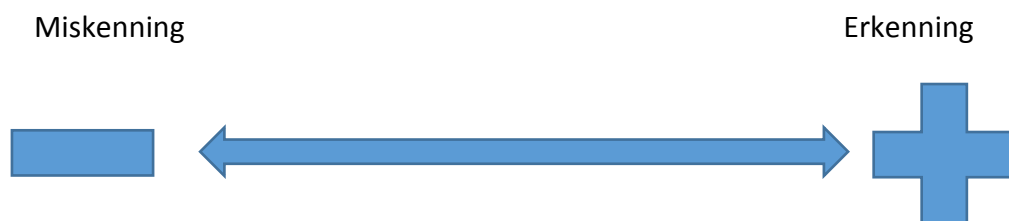


Leipzig Valency Classes Project

Figuur 5.1 Leipzig Valency Classes Project

<http://www.eva.mpg.de/lingua/valency/index.php>

Die verdere bevinding wat na vore gekom het uit die data is dat faktore wat motivering bepaal of beïnvloed op 'n kontinuum voorgestel kan word waar daar aan die een kant 'n sterk positiewe valensie en aan die ander kant 'n sterk negatiewe valensie is en 'n middelpunt waar die faktor neutraal maar latent is soos grafies in Figuur 5.2 voorgestel word.



Figuur 5.2 Faktore wat motivering bepaal of beïnvloed

5.5 WATTER RIGLYNE KOM NA VORE WAT DALK BESLUIE IN SKOLE/DEPARTEMENTE KAN ONDERSTEUN OM DE-MOTIVERING AAN TE SPREEK?

Aangesien daar net 'n klein groepie deelnemers in hierdie studie gebruik is kan daar nie veralgemeen word nie. Daar kan dus net 'n aantal tentatiewe riglyne geformuleer word.

Dit is belangrik om die regte mense in bestuursposisies met die nodige vaardighede en kennis in skole aan te stel. Dit is egter noodsaaklik om die nodige opleiding te verskaf en ook die posvereistes aan die mense te verduidelik. Lunenburg (2011) beklemtoon die noodsaaklikheid van voldoende tyd, hulpbronne en die ondersteuning aan mense om hulle in die hantering van probleme by te staan. Die gebruik om werkprestasie akkuraat te meet word as noodsaaklik beskou asook die belangrikheid van kragtige aansporings om prestasie te beloon.

Dit wil voorkom asof die erkenning van mense heelwat motiverings potensiaal het en daarom behoort bestuur dalk oorweging te skenk aan wyse waarop mense verbaal of andersins erkenning kan kry vir wat hulle doen.

5.5.1 Bestuurders van skole en onderwysers

Die instelling en bestuur van motiveerders by skole, naamlik erkenning, die verskil wat kinders kan maak, die onderwyser se wil om 'n verskil te maak, goeie menseverhoudings, werksomstandighede, suksesbeleving, doelwit bereiking en mentors verg geen addisionele finansiële hulpbronne nie. Dit verg slegs bestuur se fokus of 'n verandering in die wyse waarop bestuur met onderwysers as mense omgaan. Onderwysbestuurders moet ten alle tye bewus wees van en op die uitkyk wees vir die faktore wat as motiveerders in die studie na vore getree het.

'n Verdere aanbeveling, is dat bestuurders van skole 'n daadwerklike poging moet aan wend om te verseker dat jong onderwysers wel 'n keuse het van een of twee ervare onderwysers wat bereid is om as mentors op te tree.

5.5.2 Departement van Onderwys

Die Departement van Onderwys, by verre die grootste werkgewer van onderwysers, behoort groot omsigtigheid aan die dag te lê wanneer dit kom by salaris onderhandelinge met onderwys vakbonde. Die studie bevind dat vergoeding nie onder die top tien motiveerders of top tien demotiveerders sorteer nie. Aangesien vakbonde hoofsaaklik fokus op die bedinging van hoër vergoedingspakkette, kan dit daartoe lei dat demotiveerders soos 'n gebrek aan hulpbronne, vuil klaskamers, administratiewe rompslomp en infrastruktuur agteruit gaan. Die prestasie beoordeling van skoolbestuur behoort komponente soos erkenning wat aan onderwysers gegee word, menseverhoudings en werksomstandighede in te sluit.

5.5.3 Onderwysers

Die studie het getoon dat dit uiters belangrik is vir onderwysers om voortdurend te fokus op hulle interne motiveerders soos spiritualiteit, suksesbeleving en die rede of redes waarom hulle besluit het om onderwysers te word. Dit sal verseker dat negatiewe motiveerders nie onderwysers se positiewe ingesteldheid vir lang tydperke neutraliseer nie. Dit is ook uiters belangrik dat onderwysers elke jaar vir hulself doelwitte stel wat hulle wil najaag.

5.5.4 Ouers

Die studie het verder getoon dat ouers 'n uiters belangrike rol speel en altyd sal speel in die onderwys van hulle kinders. Dit is belangrik dat ouers die verskil sal verstaan tussen hulle betrokkenheid en hulle inmenging by skole en hulle kinders se onderwysers. Dit blyk dat betrokkenheid te make het met ondersteuning en dat inmenging te make het met verskuiwing van ouers se verantwoordelikhede na onderwysers.

5.6 WAT BEHOORT VERDER NAGEVORS TE WORD?

Die mate waartoe onderwysbestuurders in skole die konsep van motivering verstaan en die metodes of tegnieke wat deur hulle op 'n daaglikse basis gebruik word om die vlak van motivering onder onderwysers in stand te hou en te verhoog, behoort verder nagevors te word.

5.7 BEPERKINGS VAN DIE STUDIE

Die studie het 'n aantal beperkings wat kortliks hieronder aangetoon word:

Eerstens, die relatiewe klein steekproef van tien deelnemers laat nie toe dat die bevindings as verteenwoordigend van alle laerskool onderwysers voorgelê kan word nie.

Tweedens, die tien deelnemers is slegs van skole in die Tshwane gebied van die Gautengse Provinsie. Bevindings wat betrekking het op hulpbronne, infrastruktuur en die voorkoms van klaskamers sal in alle waarskynlikheid anders lyk in ander provinsies van Suid-Afrika.

5.8 SAMEVATTING

Hierdie studie verhaal die persoonlike reis wat ek onderneem het om die leefwêreld van onderwysers te verken in 'n poging om te begryp en te verklaar wat hulle motiveer. Ek het die voorreg gehad om hulle leefwêreld te betree en iets van hulle leefwêreld deur hulle oë te sien. Uit die verhale het ek geleer dat motivering 'n komplekse aangeleentheid is en nie tot enkele faktore gereduseer kan word nie.

As sodanig lewer hierdie studie 'n bydrae tot die dialoog oor onderwysers en onderwysers se motivering en vertrou ek dat dit enkele nuwe perspektiewe oor die onderwerp blootlê.

BRONNELYS

- Asproni, G. 2004. Motivation, teamwork and agile development. *Gile Times*, 4:1-9.
- Aspfors, J. & Fransson, G. 2015. Research on mentor education for mentors of newly qualified teachers: a qualitative meta-syntheses. *Teaching and Teacher Education*, 48:75-86.
- Baumeister, R.F. 1991. *Meanings of life*. The Guildford Press: New York.
- Benadé, C.G. 2008. *Die invloed van die Sediba-Onderrigprogram op die intrinsieke motivering van deelnemende wiskunde onderwysers*. Ongepubliseerde MEd. Tesis. Potchefstroomkampus van die Noordwes-Universiteit.
- Berg, B.L. 2007. *Qualitative research methods for the social sciences*. Boston: Allyn & Bacon.
- Bevan, M.T. 2014. A method of phenomenological interviewing. *Qualitative Health Research*, 24(1):136-144.
- Birks, M., Chapman, Y. & Francis, K. 2008. Memoing in qualitative research Probing data and processes. *Journal of Research in Nursing*, 13(1):68-75.
- Boone, M., Fite, K. & Reardon, R.F. 2010. The spritual dispositions of emerging teachers: A preliminary study. *Journal of Thought*, 43-58.
- Boshoff, A. 2009. *Kinders se ervaring van sibbe met kanker: 'n kwalitatiewe studie*. Ongepubliseerde MEd Tesis. Universiteit van Stellenbosch.
- Boundless. 2016. (Aanlyn) Beskikbaar by:
<https://www.boundless.com/psychology/textbooks/boundless-psychology-textbook/motivation-12/introduction-to-motivation-64/defining-motivation-247-12782/> [Verkry van: 17 Desember 2016].
- Bret. 2015. *Solving the Motivational Puzzle*. (Aanlyn) Beskikbaar by:
<http://integralladershipmanifesto.com/manifesto/solving-the-motivational-puzzle> > [Verkry op: 29 January 2015].
- Carabajo, R.A. 2012. Pedagogical hope. *Phenomenology & Practice*, 6,(2):136-152.
- Carter-Scott, C. 2000. *If successis a game, these are the rules*. London: Ebury Press.
- Corey, G. 2001. *Theory and practice of counselling and psychotherapy*. 6th Edition. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Publishing Co.

- Creswell, J.W. 2006. *Chapter 4. Five Qualitative approaches to inquiry*. Sage Publication. (Aanlyn) Beskikbaar by: https://us.sagepub.com/en-us/sites/default/files/upm-binaries/13421_Chapter4 [Verkry op: 21 November 2016].
- Creswell, W. 2007. *Qualitative inquiry & research design choosing among five approaches*. 3rd Edition. California: SAGE Publications Inc.
- Creswell, J.W., Ebersöhn, L., Eloff, I., Ferreira, R., Ivankova, N.V., Jansen, J.D., Nieuwenhuis, J., Pietersen, J. & Plano Clark V.L. 2016. *First steps in research 2*. Pretoria: Van Schaik Publishers.
- Coetzee, A.J. 2002. *'n Ontleding van opvoeders se motivering*. Technikon Kaapstad.
- De Beer, T. 2004. *Die moraal en motivering van Afrikaanssprekende onderwysers*. Ongepubliseerde MEd. Tesis. Potchefstroom.
- De Beer, T., Mentz, K. & Van der Walt, H. 2007. Die mate van werkstevredenheid ervaar deur 'n groep Afrikaanssprekende onderwysers. *Tydskrif vir Geesteswetenskappe*, Jaargang 47(2):192-206.
- Deci, E.L. 1972. The effects of contingent and noncontingent rewards and controls on intrinsic motivation. *Organisational behaviour and human performance*. Academic Press, University of Rochester. 217-229.
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. 2007. Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology*, 49(1):14-23.
- Dehaloo, G. 2011. *The motivation and job satisfaction of secondary school teachers in KwaZulu-Natal: an education management perspective*. Ongepubliseerde DEd. Thesis. Universiteit van South Africa.
- Duffy, B. 2010. *The values formation of children growing up in an informal settlement*. Ongepubliseerde M.Ed. Skripsie. Universiteit van Pretoria.
- Eberlein, E. 2013. Bestuur van die Nasionale Skoolvoedingsprogram in hulpbronarm skole in Limpopo – praktyk, suksesse en uitdagings. *Suid Afrikaanse Tydskrif vir Natuurwetenskap en Tegnologie*, 32(1), Art. #778, 9 pages. <http://dx.doi.org/10.4102/satnt.v32i1.778> .
- Englander, E. 2012. The interview: data collection in descriptive phenomenological human scientific research. *Journal of Phenomenological Psychology*, 42:13-35.

- Frankl, V.E. 1992. *Man's searching for meaning. An introduction to logotherapy*. 4th Edition. Boston: Beacon Press.
- Gadamer, J.G. 1998. *Truth and method*. 2nd Edition. (Original work published in 1960). New York: Continuum.
- Gadamer, J.G. 1998. *Trames – A Journal of Humanities and Social Sciences* 4. Tartu: Estonian Academy
- Gadamer, J.G. 1998. *Trames. A Journal of Humanities and Social Sciences*, 4(2):338-351.
- Gagné, M. & Deci, E.L. 2005. Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behaviour*, 26:331-362.
- Galloway, H.J. 2006. *'n Maatskaplikewerkintervensieprogram vir die adolessente leerder met spesifieke leerhindernisse*. Ongepubliseerde skripsie. Universiteit van Pretoria.
- Gay, L.G., Mills, G.E. & Airasian, P.W. 2011. *Educational Research. Competencies for analysis and applications*. 10th Edition. New York: Pearson Educational International.
- Geldenhuys, D. 2005. *Werksbevreëdiging en motivering met verwysing na die Inligtingstechnologiebedryf* Ongepubliseerde skripsie. Universiteit van Johannesburg.
- Gerber, F.J. 2003. *Die invloed van organisasieklimaat op werksmotivering*. Ongepubliseerde MCom verhandeling. Universiteit van Suid-Afrika.
- Giacalone, R.A. & Jurkiewicz, C.L. 2003. Right from wrong: the influence of spirituality on perception of unethical business activities. *Journal of Business Ethics*. Part 1, 46(1):85-97.
- Gillard, S., Gillard, S. & Pratt, D. 2015. A pedagogical study of intrinsic motivation in the classroom through autonomy, mastery and purpose. *Contemporary Issues in Education Research – First Quarter*, 8(1):1-6.
- Glasser, W. 1999. *Choice theory: a new psychology of personal freedom*. New York: Harper-Perennial.
- HemaMalini, P.H. & Washington, A. 2014. Employees' motivation and valued rewards as a key to effective QWL – from the perspective of expectancy theory. *TSM Business Review*, 2(2):45-54.
- Hepburn, A. 1999. *'n Positiewe ingesteldheid as 'n voorwaarde vir positiewe leierskap*. Ongepubliseerde MEd. Tesis. Randse Afrikaanse Universiteit.

- Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, E. & Barbara, B. 2009. *The motivation to work*. With a new introduction by Frederick Herzberg. Twelfth printing. New Brunswick USA and London UK: Transaction Publishers.
- Herzberg se Twee-faktor teorie. (Aanlyn) Beskikbaar by: <http://study-online-free.blogspot.co.za/2012/09/herzbergs-two-factor-model-of-motivation.html>
[Verkry op: 7 Oktober 2016].
- Hillebrand, I.H. 1989. *Die werksmotivering van die onderwysers*. Ongepubliseerde MEd Verhandeling. Universiteit van Potchefstroom.
- Howatt, W.A. 2001. The evolution of reality therapy to choice theory. *International Journal of Reality Therapy*, XXI(1):7 – 11
- Huitt, W. 2004. *Values, educational psychology interactive*. (Aanlyn]) Beskikbaar by: <http://www.edpsycinteractive.org/topics/affect/values.html> [Verkry op: 16.09.2016].
- Hunter, L.L. 2008. *A Phenomenological approach to understanding the meaning of effective interpersonal skills in health care management and leadership*. United States Drew University: Pro Quest LLC.
- Hunter, M. 1996. *Motivation theory for teachers*. Thousand Oaks: Corwin Press, Inc.
- Hycner, R.H. 1999. Some guidelines for the phenomenological analysis of interview data (pp. 143-164). In Bryman, A. & Burgess, R.G. (eds.) (1999). *Qualitative research*. Volume III. London: Sage.
- Israel, M. & Hay, I. 2006. *Research ethics for social scientists: between ethical conduct and regulatory compliance*. London: Sage Publications.
- Johnson, S.M. 1986. Incentives for teachers: what motivates, what matters. *Educational Administration Quarterly*, 22(3):54-79.
- Jeno, L.M. 2015. Encouraging active learning in higher education: a self-determination theory perspective. *International Journal of Technology and Inclusive Education (IJTIE)*, 2(1):707-712.
- Johnson, S.M. 1986. Incentives for teachers: what motivates what matters. *Educational Administration Quarterly*, 22(3):54-79.
- Labuschagne, W.J.P., Kok, J.C. & Smith, D.P.J. 2004. Suksesbeleving van seniorbestuurders van 'n groot finansieële instelling. *SA Journal of Human Resource Management*, 2(1):9-15.

- Lai, E. 2011. Motivation: a literature review. *Always learning*, Pearson. 1-43.
- Laverty, S.M. 2003. Hermeneutic phenomenology and phenomenology: a comparison of historical and methodological considerations. *International Journal of Qualitative Methods*, 2(3):1-29.
- Liamputtong, p. 2010. *Qualitative research methods*. 3rd Edition. Sydney: Oxford University Press.
- Lazarus, R.S. 1999. Hope: an emotion and a vital coping resource against despair. *Social Research*, 66(2):653-678.
- Lokus van beheer. (Aanlyn) Beskikbaar by:
<http://www.asianefficiency.com/mindsets/the-10-mindsets-of-productivity/>
[Verkry op: 12 Oktober 2016].
- Lunenburg, F.C. 2011. Expectancy theory of motivation: motivating by altering expectation. *International Journal of Management, Business and Administration*, 15(1):1-6.
- Lunenburg, F.C. 2012. Power and leadership: an influence process. *International Journal of management, Business and Administration*. 15(1):1-9.
- Macneil, A.J., Prater, D.L. & Busch, S. 2009. The effects of school culture and climate on student achievement. *Int. J. Leadership in Education*, 12(1):73-84.
- MacTurk, H. & Morgan, G.A. 1995. *Mastery motivation: origins, conceptualizations and applications: advances in applied development psychology*, Volume 12. Ablex Publishing Corporation Norwood, New Jersey.
- Manz, C.C. & Sims, H.P. Jr. 1993. *Business without bosses: how self-managing teams are building high-performing companies*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Maree, K. 2012. *First steps in research*. Pretoria: Van Schaik Publishers.
- Maree, K., Creswell, J.W., Ebersöhn, L., Eloff, I., Ferreira, R., Ivankova, N.V., Jansen, J.D., Nieuwenhuis, J., Pietersen, J. & Plano Clark, V.L. 2016. *First steps in research*. 2nd Edition. Pretoria: Van Schaik.
- Mart, C.T. 2013. Commitment to school and students. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(1):336-340.
- Mashaba. R. & Steyn, N. 2014. Developing a cognitive model to motivate school principals in South African rural schools. *Stud Tribes Tribals*, 12(1):135-144.
- Maxwell. J.C. 1997. *Success is a journey: 7 Steps to achieving in the business of life*. New York: Mc-Graw-Hill.

- Maxwell, J.C. 2016. *3 Things successful people do. The road map that will change your life*. Tennessee: Nelson books.
- McLaren, M.E. 2015. *The secrets of a fifty-year romantic expedition. A golden anniversary celebration*. Bloomington: Library of Congress.
- McMillan, J.H. & Schumacher, S. 2006. *Research in education*. 6th Edition. Boston: Pearson Education.
- Michaelowa, K. 2002. Teacher job satisfaction, student achievement and the cost of primary education in francophone sub Saharan Africa. *HWWA Discussion Paper, No. 188*. (Aanlyn) Beskikbaar by: <http://hdl.handle.net/10419/19349>> (Verkry op: 16 August 2015).
- Miller, T. & Boulton, M. 2007. Changing constructions of informed consent: qualitative research and complex social worlds. *Social Science and Medicine*, 65(11):199-211.
- Mills, M. 2005. *Glasser se Realiteitsterapie en die toepassing daarvan in terapie met pare*. Universiteit van Suid Afrika.
- Mouton, J. 2011. *How to succeed in your master's and doctoral studies*. 15th impression. Pretoria: Van Schaik.
- Mouton, J. & Marais, H.C. 1998. *Basiese Begrippe: metodologie van die geesteswetenskappe*. Pretoria: RGN Uitgewers.
- [https://wiki.p2pfoundation.net/Intrinsic vs. Extrinsic Motivation](https://wiki.p2pfoundation.net/Intrinsic_vs._Extrinsic_Motivation) at <http://positivesharing.com/2006/12/why-motivation-by-pizza-doesnt-work>
Graphic from <http://positivesharing.com> 19 Junie 2016
- Nieuwenhuis, J. 2012. *Growing human rights and values in education*. Pretoria: Van Schaik.
- Nordgren, R.D. 2013. "Pink's 'Motivation 3.0' and student centered schooling: creating life-long learners for the 21st century." *Journal of Research in Innovative teacher*, 6(1):3.
- O'Neil, J.W. 2006. *Coping and motivational strategies of non-elite endurance athletes unders extreme environmental conditions – a salutogenic perspective*. Ongepubliseerde Doctor Philosophia Thesis. University of Pretoria.
- Osteen, J. 2016. *Dink beter leef beter*. Tygervallei: Struik Christian Media.
- Pinar, W.F. 1998. *The passionate mind of Maxime Greene: 'I am ... not yet'* London: UK Falmer Press.

- Pink, D.H. 2010. *Drive: The surprising truth about what motivates us*. Edinburgh: Canongate Books.
- Polkinghorne, D.E. 1989. *Phenomenological research methods*. New York: Plenum Press.
- Powell, W. & Kusuma-Powell, O. 2010. *Becoming an Emotional Intelligent Teacher*. Thousand Oaks, California: Corwin Press.
- Puchalski, C.M., Blatt, B., Kogan, M. & Butler, A. 2014. Spirituality and health: the development of a field. *Academic Medicine*, 89(1):10 – 16.
- Ridgway, J.R. 2005. 2321 Theory & Practice 2: Lecture 5. Reality Therapy: William Glasser (born 1925).
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. 2000. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55:68-78.
- Ryan, R.M., Huta, V. & Deci, E.L. 2008. Living well: a self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, 9:139-170.
- Ryan, R. & Powelson, C.L. 1991. Autonomy and relatedness as fundamental to motivation in education. *Journal of Experimental Education*, 60:49-66.
- Reiss, S. 2000. *Who am I? The 16 basic desires that motivate our actions and define our personalities*. New York: Putnam Special Markets.
- Ridgway, I.R. 2005-2007. *Reality Theory: William Glasser*. (Aanlyn) Beskikbaar by: <http://myauz.com/ianr/articles/lect5realitytherapyglasser.pdf> [Verkry op: 19.09.2016].
- Rotter, J.B. 1966. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1):1-28.
- Rothmann, S. & Agathagelou, A.M. 2000. Die verband tussen lokus van beheer en werkstevredenheid by senior polisiepersoneel. *Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 26(2):20-26.
- Roulston, K. 2009. 'There is no end to learning': Lifelong education and the joyful learner. *International Journal of Music Education*. 28(4):341-352.
- Roux, C. 2006. Children's spirituality in social context: a South African example. *International Journal of Children's Spirituality*, 11(1):151-163.
- Salifu, I. & Agbenyega, J.S. 2013. Teacher motivation and identity formation: issues affecting professional practice. *MIER Journal of Educational Studies, Trends and Practices*, 58-74.

- Schmid, B. & Adams, J. 2004. Motivation in project management: the project manager's perspective. *Project Management Journal*, 39(2):60-71.
- Shanks, H.S. 2006. *Management and motivation*. Jones and Bartlett Publishers.
- Sin, C.H. 2005. Seeking informed consent: reflections on research practice. *Sociology*, 39(2):277-294.
- Sithole, B.M & Solomon, G.E. 2014. Business studies teachers' satisfaction with their work: an application of Herzberg's Two Factor Theory. *Int J Edu Sci*, 6(3):435-444.
- Smit, B. 2001. How primary school teachers experience education policy change in South Africa. *Perspectives in Education*, 19(3):67-84.
- Snyder, C.R., Lopez, S.J., Hal, S.S., Rand, K.L. & Feldman, D.B. 2003. Hope theory, measurements and applications to school psychology. *School Psychology Quarterly*, 18(2):122-139.
- Steger, M.F., Pickering, N.K., Shin J.Y. & Dik. B.J. 2010. Caling in work secular or sacred? *Journal of Career Assessment*, 18(1):82-96.
- Stoeber, J., Childs, J.H., Hayward, J.A. & Feast, A.R. 2011. Passion and motivation for studying: predicting academic engagement and burnout in university students. *Educational Psychology*, 31(4):513-528.
- Taylor, C., Jardine, D., McNaney C., Lehman, G & Fok-Chan, E. 2014. Teacher rewards: going beyond the stickers: moving beyond extrinsic motivation. 23 July, 1-10. (Aanlyn) Beskikbaar by:
<http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED546455.pdf> [Verkry op: 18 Desember 2016].
- Thomas, B. 2015. *Solving the Motivational Puzzle*. (Aanlyn) Beskikbaar by:
<http://integralleadershipmanifesto.com/manifesto/solving-the-motivational-puzzle> > [Verkry op: 29 January 2015].
- Thoonen, E.J., Sleepers, P.J.C., Oort, F.J., Peetsma, T.T.D & Geijsel, F.P. 2011. How to improve teaching practices: the role of teacher motivation, organizational factors, and leadership practices. *Educational Administration Quarterly*, 47(3):496-536.
- Trigg, R. 1999. *Ideas of human nature: a historical introduction*. Oxford: Blackwell Publishing Ltd.
- Viljoen, C. 2013. *Faktore wat die motiveringsvlakke van die grondslagfase onderwyser in die Waterbergdistrik van die Limpopo Provinsie beïnvloed*. Ongepubliseerde MEd. Tesis. Universiteit van Suid-Afrika.

- Vrey, J.D. 1979. *Die onderwyser-opvoeder*. (Aanlyn) Beskikbaar by: http://uir.unisa.ac.za/bitstream/handle/10500/19531/Vrey_JD_0869816802_Section7.pdf?sequence=7&isAllowed=y [Verkry op: 6 September 2016].
- Vroom, V.H. 1964. *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Vroom se *Verwagtingsteorie*. (Aanlyn) Beskikbaar by: http://2012books.lardbucket.org/books/an-introduction-to-business-v1.0/section_11/9e6c58b621796d0c4ec8281b9e57e48f.jpg [Verkry op: 2017-02-10].
- Van der Merwe, M.C. 1998. *Interpersoonlike verhoudinge – 'n essensiële kennisterrein vir die skoolhoof*. Ongepubliseerde Doctor Educationis verhandeling. Randse Afrikaanse Universiteit.
- Von Uexküll, J. 2008. *Theories of Life*. Albany: University of New York Press: Albany.
- Vroom, V.H. 1964. *Work and motivation*. New York: John Wiley.
- Vroom, V.H. 1995. *Work and motivation*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Wevers, N.E.J. & Steyn, G.M. 2002. Opvoeders se persepsie van hulle werkmotivering: 'n kwalitatiewe studie. *South African Journal of Education*, 22(3):205-212.
- Woolfolk, A. 2007. *Educational Psychology*. 10th Edition. Boston: Pearson Education.



AANHANGSEL A

Brief waarin toestemming van die Onderwyser Departement gevra word om navorsing te doen in die Tshwane Suid Distrik van die Gauteng Provinsie.

For administrative use only:
Reference no: D2016 / 327
enquiries: Diane Bunting 011 843 6503



GAUTENG PROVINCE

EDUCATION
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

GDE RESEARCH APPROVAL LETTER

Date:	5 November 2015
Validity of Research Approval:	8 February 2016 to 30 September 2016
Name of Researcher:	Bester M.A.
Address of Researcher:	P.O. Box 66612; Highveld; 0169
Telephone / Fax Number/s:	072 155 6164
Email address:	mathildabester@gmail.com
Research Topic:	Wat motiveer Laerskool onderwysers se positiewe ingesteldheid?
Number and type of schools:	FIVE Primary Schools
District/s/HO	Tshwane South

Re: Approval in Respect of Request to Conduct Research

This letter serves to indicate that approval is hereby granted to the above-mentioned researcher to proceed with research in respect of the study indicated above. The onus rests with the researcher to negotiate appropriate and relevant time schedules with the school/s and/or offices involved. A separate copy of this letter must be presented to the Principal, SGB and the relevant District/Head Office Senior Manager confirming that permission has been granted for the research to be conducted. However participation is VOLUNTARY.

The following conditions apply to GDE research. The researcher has agreed to and may proceed with the above study subject to the conditions listed below being met. Approval may be withdrawn should any of the conditions listed below be flouted:

CONDITIONS FOR CONDUCTING RESEARCH IN GDE

1. The District/Head Office Senior Manager/s concerned, the Principal/s and the chairperson/s of the School Governing Body (SGB) must be presented with a copy of this letter.
2. The Researcher will make every effort to obtain the goodwill and co-operation of the GDE District officials, principals, SGBs, teachers, parents and learners involved. Participation is voluntary and additional remuneration will not be paid;
3. Research may only be conducted after school hours so that the normal school programme is not interrupted. The Principal and/or Director must be consulted about an appropriate time when the researcher/s may carry out their research at the sites that they manage.

Makhado
2015/11/06

1

Making education a societal priority

Office of the Director: Knowledge Management and Research

9th Floor, 111 Commissioner Street, Johannesburg, 2001
P.O. Box 7710, Johannesburg, 2000 Tel: (011) 355 0506
Email: David.Makhado@gauteng.gov.za
Website: www.education.gpg.gov.za



4. *Research may only commence from the second week of February and must be concluded by the end of the THIRD quarter of the academic year. If incomplete, an amended Research Approval letter may be requested to conduct research in the following year.*
5. *Items 6 and 7 will not apply to any research effort being undertaken on behalf of the GDE. Such research will have been commissioned and be paid for by the Gauteng Department of Education.*
6. *It is the researcher's responsibility to obtain written consent from the SGB/s; principal/s, educator/s, parents and learners, as applicable, before commencing with research.*
7. *The researcher is responsible for supplying and utilizing his/her own research resources, such as stationery, photocopies, transport, faxes and telephones and should not depend on the goodwill of the institution/s, staff and/or the office/s visited for supplying such resources.*
8. *The names of the GDE officials, schools, principals, parents, teachers and learners that participate in the study may not appear in the research title, report or summary.*
9. *On completion of the study the researcher must supply the Director: Education Research and Knowledge Management, with electronic copies of the Research Report, Thesis, Dissertation as well as a Research Summary (on the GDE Summary template).*
10. *The researcher may be expected to provide short presentations on the purpose, findings and recommendations of his/her research to both GDE officials and the schools concerned;*
11. *Should the researcher have been involved with research at a school and/or a district/head office level, the Director/s and school/s concerned must also be supplied with a brief summary of the purpose, findings and recommendations of the research study.*

The Gauteng Department of Education wishes you well in this important undertaking and looks forward to examining the findings of your research study.

Kind regards

[Handwritten signature]
.....

Dr David Makhado

Director: Education Research and Knowledge Management

DATE: *2015/11/06*
.....

AANHANGSEL B

Briewe aan die skoolhoofde waarin toestemming gevra word om navorsing in die spesifieke skole te doen in die Tshwane Suid Distrik in die Gauteng Provinsie.

Die Hoof

Geagte Meneer,

VERSOEK OM NAVORSING OOR MOTIVERING TE DOEN

Ek is 'n M.Ed student verbonde aan die Fakulteit van Onderwys (Departement van Onderwys Leierskap) aan die Universiteit van Pretoria en is tans besig met navorsing aangaande die motivering van onderwysers. Daar is 'n gebrek aan navorsing in Suid-Afrika gedoen oor die redes waarom daar wel onderwysers voorkom wat gemotiveerd is. In my daaglikse omgang met onderwysers is dit duidelik dat daar gemotiveerde onderwysers bestaan, ten spyte van omstandighede waarin hulle elke dag werk.

Die data wat ingesamel word kan ander onderwysers help om redes te verstaan waarom onderwysers gemotiveerd is en die noodsaaklikheid van gemotiveerde onderwysers om effektiewe onderrig in skole te verseker.

Ek wil graag toestemming vra om navorsing by u skool te doen. Ek moet net drie onderhoude met een of twee onderwysers voer oor motiewe wat hulle as mens motiveer. Inligting sal vertroulike hanteer word en slegs ek en my studieleier sal toegang hê tot die inligting. U skool sal nie in die studie geïdentifiseer word nie en alle inligting wat bekom word sal slegs gebruik word vir akademiese doeleindes. Die data wat ek sal insamel sal op 'n veilige plek bewaar word asook vertroulike hanteer word. As finale veiligheidsreëlings sal die inligting, na voltooiing van my studies, by die Universiteit van Pretoria bewaar word.

U oorweging van hierdie versoek sal waardeer word. Toestemming is verkry van die Departement van Onderwys in Gauteng en 'n afskrif van die toestemmingsbrief is

vir u aandag en inligting aangeheg. U is welkom om my, of my studieleier te nader in die geval waar u enige vrae het.

Ek het net 'n brief nodig op die skool se briefhoof waarin u aan my toestemming gee om met een of twee onderwysers oor motivering te gesels. Ek sal dit baie waardeer indien u hierdie versoek gunstig sal oorweeg.

Die uwe

M. Bester

Mathilda Bester

Selfoon nommer: 072 155 6164

E-pos: mathildabester@gmail.com

Prof FJ Nieuwenhuis

Studieleier

Departement van Onderwys

AANHANGSEL C

REQUEST FOR PERMISSION TO CONDUCT RESEARCH FROM PRINCIPAL

The Principal

Dear Principal

REQUEST FOR PERMISSION TO CONDUCT RESEARCH INTO MOTIVATION

I am currently enrolled as a student at the University of Pretoria, studying towards my Master's degree in Education Management in the Faculty of Education. I am involved with a research project on Motivation. Presently, there is insufficient research on teacher motivation, although there is a good understanding in South Africa of why some teachers are motivated more than others.

The purpose of my research is to investigate the reasons why some teachers are still motivated in their work environment despite unfavourable conditions that do not foster high levels of motivation. The Annual Awards for Outstanding Service Delivery, show that there are still motivated teachers in South Africa (Christie et al., 2007). Motivated teachers are needed to support learners to reach their full potential. The insight gained through this research might assist other teachers to better understand the reasons why teachers are motivated and the necessity for having highly motivated teachers in schools, so as to ensure effective teaching in all schools.

I therefore request your permission for your school to be a part of my research, by conducting an interview with you. Should you agree to take part in the research, I will arrange an interview at a convenient time, date and venue with you on the topic of Teacher Motivation. This would not conflict or interfere with your school activities and/or teaching/administration time.

The interviews will last between one (1) and two (2) hours. Formal, written consent will be sought from each individual participant selected for the interviews. The interviews will be audio taped and transcribed so that it can be analysed.

We place a high premium on confidentiality and only my supervisor and I will access the information obtained. We will deal with the information sources on an anonymous basis. Your school will not be identified and I will use the information for strict academic purposes only. The data collected will be secured under lock and key to ensure safety and confidentiality. As a final safeguard, at the end of my studies, the information gathered will be stored at the University of Pretoria (EMPS).

Your kind consideration of my request would be appreciated. Permission has been requested from the Gauteng Department of Education for the research and a copy of the Department's letter granting permission is attached for your records. Should you require any additional information, you are welcome to contact either my supervisor or myself.

Please Note: All data collected with public funding may be made available in an open repository for public and scientific use.

Yours sincerely

M. Bester

Mathilda Bester

Cell number: 072 155 6164

E-mail: mathildabester@gmail.com

Prof FJ Nieuwenhuis

Supervisor

Department of Education

AANHANGSEL D

BRIEF WAARIN DEELNEMERS VERSOEK WORD OM AAN NAVORSING DEEL TE NEEM

Geagte Onderwyser

NAVORSING OOR MOTIVERING

Ek is 'n Meestergraadstudent verbonde aan die Fakulteit van Onderwys (Departement van Onderwys Leierskap) aan die Universiteit van Pretoria en is tans besig met navorsing rakende “Die motivering van laerskool onderwysers.” Daar is 'n gebrek aan navorsing wat in Suid-Afrika gedoen is oor redes soos 'n gebrek aan hulpbronne, kurrikulum veranderinge, stres, swak leerder prestasie, 'n groot werkslading en verlengde skoolure waarom onderwysers gemotiveerd is, ten spyte van neerdrukkende omstandighede soos wat dikwels voorgehou word as redes vir demotivering. In my daaglikse omgang met onderwysers is dit duidelik dat daar gemotiveerde onderwysers is, ten spyte van omstandighede waarin hulle elke dag werk.

Die jaarlikse nasionale onderwys toekennings wat aan onderwysers gemaak word bewys dat daar gemotiveerde onderwysers in Suid-Afrika is (Christie et al., 2007). Dit is noodsaaklik dat daar gemotiveerde onderwysers is om leerder te ondersteun sodat hulle, hulle volle potensiaal kan bereik.

U is uitgewys as 'n moontlike deelnemer vir hierdie navorsing and ek wil graag toestemming van u vra om as deelnemer in hierdie studie op te tree. Indien u sou instem om aan die navorsing deel te neem, wil ek graag drie onderhoude van negentig minute elke met u voer. Die onderhoude sal plaasvind op 'n tyd en plek wat vir u gerieflike is; die onderhoud sal nie met u skoolaktiwiteite of onderrigtyd inmeng nie, en die onderhoude sal tussen een (1) tot (2) twee ure duur. Die onderhoude sal digitaal opgeneem en getranskribeer word. Deelname sal vrywillig wees en u hoef nie aan die navorsing deel te neem indien u dit nie wil doen nie. Indien u sou besluit om aan die navorsing deel te neem en later om nie daarmee voort te gaan nie sou u meer as vry wees om daaraan te onttrek.

Ek moet aan streng etiese vereistes voldoen en u identiteit sal beskerm word. Slegs ek en my studieleier sal bewus wees van u werklike naam. U skool sal nie geïdentifiseer word nie en ek sal alleen die inligting vir verwerk vir doeleindes van my studie. Die data wat ek insamel sal vir veiligheid en vertroulikheid toegesluit word. Net ek en my studieleiers sal die

ligting kan gebruik. As 'n finale veiligheidsreëling sal die inligting na voltooiing van my studies by die Universiteit van Pretoria gestoor word.

Indien u sou instem om aan hierdie studie deel te neem, voltooi asseblief die vrywarringsvorm waarin u instemming tot deelname gee.

Die uwe

Mathilda Bester

Selfoon nommer: 0721556164

E-mail:mathildabester@gmail.com

Prof FJ Nieuwenhuis

Studieleier

Departement van Onderwys

AANHANGSEL E

LETTER TO TEACHER REQUEST FOR PERMISSION TO PARTICIPATE IN THE RESEARCH

Dear Teacher

RESEARCH INTO MOTIVATION

I am enrolled as a student at the University of Pretoria, studying for a Master's degree in Education Leadership in the Faculty of Education. As part of the degree course, I am a member of a research team looking into the motivation of teachers. It is well understood that some teachers are motivated, but the subject is little researched here in South Africa. For example, I have seen teachers who are motivated despite the unfavourable conditions under which they work.

The purpose of my research is to investigate why some teachers are still motivated in their work environment despite conditions that often do not foster motivation. The Annual Awards for Outstanding Service Delivery, demonstrate that there are motivated teachers in South Africa (Christie et al., 2007). In any country, motivated teachers in education are essential to support learners in achieving their full potential. The insights gained through my research may hopefully assist teachers to better understand the reasons that govern teacher motivation and the necessity of having motivated teachers to ensure effective a teaching and learning culture in schools.

You have been selected as a possible participant in the research and I would like your consent in this regard. If agreeable, I will arrange an initial interview with you about Teacher Motivation as mentioned.

The one-to-two-hour-long interview would take place at a time and venue convenient to you and would not conflict or interfere with your school activities and/or teaching time. The interview would be audio taped and transcribed so that we can analyse the data. If you do decide to participate in the research and have second thoughts afterwards, you are more than welcome to withdraw at any time.

There are very strict ethical guidelines that need to be observed, and throughout the process, your identity will be protected. Only my supervisor and I will be aware of your real name. Your school will not be identified. Also, I will use the information for academic purposes only. The data I collect will be protected. As a final safeguard, at the end of my studies, the material will be stored at the University of Pretoria (EMPS).

If you agree to take part in this research, please complete the attached consent form.

Please Note: *All data collected with public funding may be made available in an open repository for public and scientific use.*

For any enquiries, please contact me or my supervisor.

Our contact details are set out below.

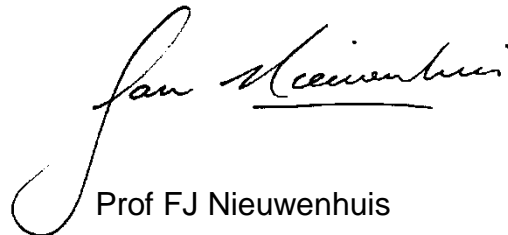
Yours sincerely

M. Bester

Mathilda Bester

Cell number: 0721556164

E-mail: mathildabester@gmail.com



Prof FJ Nieuwenhuis

Supervisor

Department of Education

AANHANGSEL F

ONDERHOUDSKEDULE

Moontlike vrae wat gevra kan word in verband met die motivering van onderwysers:

Agtergrond vir die onderhoud.

Dankie dat u ingestem het en tyd beskikbaar gestel het vir die onderhoud. Soos ek in my brief verduidelik het, u is deur u kollegas geïdentifiseer as 'n goed gemotiveerde onderwyser. Die doel van my navorsing is om te verstaan hoe onderwysers motivering sien en die dinge wat hulle in die lewe te motiveer. In die onderhoud vandag wil ons 'n bietjie kyk na van die dinge wat mense dikwels sien as verbandhoudend met motivering. Maar voor ons begin, kan ek u toestemming vra om ons gesprek op te neem sodat ek nie belangrike punte uitlaat nie. Tweedens wil ek herhaal dat die inligting wat ek sal insamel, gebruik sal word vir navorsingsdoeleindes en met vertroulikheid hanteer sal word in my navorsingsverslag. Geen name of identiteite sal in die navorsingsverslag openbaar gemaak word nie.

EERSTE ONDERHOUD

Vandag se onderhoud sal hoofsaaklik fokus op twee temas. Hoe u motivering sien asook u eie lewe en lewensingesteldheid. Kom ons begin by die eerste aspek.

Hoe sien en verstaan u motivering? Moedig die onderwyser aan ten einde te verseker dat 'n volledige antwoord verkry word.

Wat is die dinge wat u in die lewe motiveer?

As u terug dink oor u eie lewe, watter suksesse het u behaal? U hoef nie beskeie te wees nie, ek will graag meer oor u prestasies uitvind.

Watter dinge het u geïnspireer om die mylpale te bereik?

Die feit dat daar 'n beloning aan prestasie gekoppel is, het dit u op enige manier beïnvloed en hoe?

Sien u uself as van nature geneig om positief te wees en wat is die dinge waaroor u positief voel?

Hoe belangrik is finansiële belonings, soos 'n goeie salaris, om u gemotiveerd te hou?

Hoe belangrik is erkenning en om geprys te word vir u, om u gemotiveerd te hou?

Wat is die dinge wat soms maak dat u minder gemotiveerd voel?

Was daar 'n tyd in u verlede dat u minder of meer gemotiveerd gevoel het as wat u vandag voel? Kan u aan 'n rede dink waarom dit so is?

Wat sou maak dat u moedeloos of baie gedemotiveerd voel?

Wat sal u meer gemotiveerd maak as wat u vandag voel?

Indien u na onderwysers in die algemeen kyk, sou u hulle beskryf as goed gemotiveerd of nie? Verduidelik u antwoord.

Wat dink u sal hulle meer gemotiveerd laat voel?

Dink u dat onderwysers tien jaar gelede meer gemotiveerd was as nou? Hoekom sou dit so wees of nie?

Watter dinge demotiveer onderwysers?

Ons lees dikwels in koerante en sien op televisie dat onderwysers gedemotiveerd is en nie meer kwaliteit onderrig wil gee nie. Dink u hierdie bewerings is waar?

Waarom dink u maak die media hierdie bewerings?

Indien u die Minister van onderwys sou wees, wat sou u doen om die motivering van onderwysers te verbeter?

Is daar enige iets anders wat u dink ek moet weet om my te kan help om onderwyser motivering beter te verstaan?

Dankie vir die tyd wat ons vandag spandeer het. Ek dink dat ek baie by u geleer het en ek waardeer u insette. Soos ek in my brief aan u verduidelik het, sal ek u graag

weer wil ontmoet om oor ander aspekte wat ons nie vandag by uitgekome het nie op te volg.

TWEEDE ONDERHOUD

Soms kortliks op wat in die vorige onderhoud bespreek is en bevestig dat dit 'n korrekte weergawe van die eerste onderhoud is. In vandag se onderhoud wil ek meer op u as onderwyser fokus.

Hoe het dit gebeur dat u 'n onderwyser geword het? Brei uit in terme van op watter stadium van u lewe het u besluit om onderwyser te word en hoekom?

Was u al ooit spyt dat u 'n onderwyser geword het? Verduidelik asseblief.

Dink u dat u voldoende vir u taak as onderwyser toegerus is?

Ons sê dikwels dat die opleiding van onderwysers moet fokus op kennis, vaardighede en waardes. Dink u dat u opleiding u persoonlike motivering om onderwyser te word, bevorder het?

Watter aspek van u opleiding motiveer u die meeste?

Wat is u kosbaarste herinneringe van u eerste drie jaar van skoolhou?

Was skoolhou toe anders as vandag en in welke opsig?

Waarvan hou u die meeste van die skool waar u tans onderwys gee?

Waarvan hou u die minste van hierdie skool?

Hoe ervaar u die kultuur (d.w.s. die manier hoe dinge gedoen word) in die skool?

Hoe ervaar u die skoolklimaat (hoe dit voel om hier te wees)?

Wat maak onderwys vir u die moeite werd?

Wat sien u as die grootste uitdagings om leerders te onderrig? Verduidelik asseblief.

Indien u, u werksomgewing kon verander, wat sou u graag wou verander en hoekom?

Dankie vir die tyd wat ons vandag saam kon spandeer het. Ek dink dat ek baie van u geleer het en ek waardeer u insette. Soos ek in my brief aan u verduidelik het, sal ek u graag weer wil ontmoet om oor ander aspekte wat ons nie vandag kon dek nie te gesels.

DERDE ONDERHOUD

Soms kortliks op wat in die vorige onderhoud bespreek is en bevestig dat dit 'n korrekte weergawe van die tweede onderhoud is.

In vandag se onderhoud wil ek meer oor u toekoms as onderwyser fokus.

Waar sien u, uself oor vyf jaar van nou af?

Watter kennis of vaardighede sou u graag wou ontwikkel?

Indien u 'n belanginstelsel kon kies om erkenning te gee vir wat u doen, hoe sou u erkenning wou ontvang?

Dink u dat die onderwyserstelsel onderwysers beloon vir hulle werk? Motiveer u antwoord.

Is daar enige iets anders wat u aan kan dink wat my kan help om onderwyser motivering beter te verstaan?

Dankie vir die tyd wat ons vandag saam kon spandeer het. Ek dink dat ek baie van u geleer het en ek waardeer u insette.

AANHANGSEL G

INTERVIEW SCHEDULE

Questions on the motivation of teachers:

Introduction to the Interview.

Thank you for agreeing and setting time aside to be interviewed. As I have explained in my letter, your colleagues describe you as a highly motivated educator. The purpose of my research is to understand how motivated educators understand the term and process of motivation and what motivates them generally. This interview will focus on these points..

Before we start, can I get your permission to record our discussion so that I don't miss out on any important points you raise?

Secondly, I wish to repeat that the information gathered will only be used for research purposes and will be treated with confidentiality, neither will any names or identities be revealed in the research report.

FIRST INTERVIEW

Today's interview will focus on mainly two areas. The first area is how you see motivation and the things in your life that motivate you. Let's start with this.

How would you describe motivation? (Probe to make sure that a detailed answer is secured.)

What are the things that motivate you in life? (Probe to make sure that a detailed answer is obtained.)

If you reflect on your own life, what successes have you achieved? You don't need to be modest about it - I really would like to hear about your achievements.

What are the factors that inspired you to reach these achievements?

Did the fact that there was a reward attached to the achievement influence you in any way? If so, how did it influence you?

Would you regard yourself as a person naturally inclined to be positive? What are the things that make you feel positive?

How important are financial rewards - a good salary for example - to keep you motivated?

How important is the role of acknowledgement or being praised - to keep you motivated?

What are the factors that often make you feel less motivated?

Did you at any time in the past feel more or less motivated than you feel today? Can you think of a reason why that is so?

What would make you feel despondency or demotivation?

What would encourage you to be more motivated than what you are today?

If you look at teachers in general, would you describe them as well motivated or not? Explain your answer.

What, do you think, would increase their motivation?

Do you think that teachers were better motivated let say, ten years ago? Why would that be?

What are the factors that make teachers feel demotivated?

The media often portray teachers as being demotivated. Do you think these reports/claims are true?

On what grounds, do you think, do the media make these claims?

If you were the Minister for Basic Education, what would you do to improve teacher motivation?

Is there anything else you would like to add that would help me understand teacher motivation better?

Thank you for your time today. I think that I have learned a lot and I really appreciate your inputs. As I explained previously, I would like to meet with you again to research other relevant factors that we might have missed out on today. Is this alright with you?

SECOND INTERVIEW

Purpose

Briefly recap what was discussed in the previous interview and verify that it is an accurate summary of our first interview's transcript.

In today's interview, I would like to focus more on you now on your role as an educator.

Why did you become a teacher? At what stage of your life did you make your decision and why?

Have you ever regretted having become a teacher? Please explain.

Do you think that you have been adequately prepared as a teacher?

Often we say that teacher training should focus on knowledge, skills and attitudes. Do you think that your training strengthened your personal motivation to become a teacher?

Which aspect of the training motivated you the most?

As a teacher, what are your most precious memories of your first three years of school?

Was teaching different then from teaching today? In what way was it different if at all?

What do you like best about the school where you are currently teaching?

What do you dislike most about this school?

Explain the culture (i.e. the way things are done) of this school.

How would you describe the school's climate? (How does it feel to be there?).

What makes the education meaningful to you?

What challenges exist in teaching? Please explain.

If you could change your work environment, what would change and why?

Thank you for the time that we have spent today. I think that I have learned a lot from you and I really appreciate your inputs. As previously explained, I would really like to meet with you again to explore other factors about motivation that we might have missed out on today.

THIRD INTERVIEW

Briefly recap what was discussed in the previous interview and verify that it is an accurate summary of the second interview's transcript.

In today's interview I would like to focus more on your future as an educator.

Where do you see yourself five years from now?

What knowledge or skills would you like to develop?

If you could choose a reward to acknowledge what you do, what would it be?

Do you think the education system adequately rewards teachers for their work?
Please justify your answer.

Is there anything else that you wish to add to help me understand teacher motivation better?

Thank you for the time that we have spent today. I think that I have learned a lot from you and I really appreciate your inputs.