

Abdullah KESKİN'den

MOTİVASYON VE DİKKATİN ÖĞRENME ÜZERİNE ETKİSİ


MOTİVASYON	2
Periyodik Güdüler.....	3
Periyodik Olmayan Güdüler.....	3
Motivasyonun Önemi.....	3
MOTİVASYON TEORİLERİ	4
1. Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Teorisi.....	4
Kompleks Üstü.....	4
Kompleks.....	4
a) Fizyolojik İhtiyaçlar.....	5
b) Güvenlik İhtiyaçları.....	5
c) Sevme Ve Sevilme İhtiyaçları.....	5
d) Aile Kurma.....	5
e) Takdir Edilme İhtiyacı.....	5
f) Yeteneklerini Ortaya Koyabilme İhtiyacı.....	5
2. Mc Gregor'un X ve Y Teorisi.....	6
3. "Z" Teorisi.....	6
MOTİVASYON TÜRLERİ	6
Birincil Ve İkincil Güdüler.....	6
KATILIMA GÜDÜLEME	9
GÜDÜLENMEYİ ETKİLEYEN KİŞİSEL ETKENLER	11
ÖĞRENCİLERİ GÜDÜLEME YOLLARI	12

MOTİVASYON

Motivasyon nedir.

Çalışma (Bu eğitim içinde geçerlidir.) hayatında motivasyon kısaca personelin işe istekli hale getirilmesi olarak tarif edilir. Lügatte ise motivasyonla ilgili şu bilgiler verilmektedir.

Güdüleme kavramını dilimizdeki tam karşılığını bulmak çok güçtür. Bu kavram İngilizce, Fransızca "Motive" kelimesinden türetilmiştir. Motive kelimesi Türkçe'de güdü, saik veya harekete geçirici güç anlamına gelmektedir.

Motiv; Bilinçli veya bilinçsiz olarak davranışı doğuran, sürekliliğini sağlayan ve a yön veren herhangi bir güç, bir etkinlik veya işin gizli nedeni, bireyleri bilinçli ve amaçlı davranışlarda bulunmaya iten dürtü veya dürtüler bileşkesi olarak tanımlanmaktadır.

Güdülenme, bireyin işinin yönünü, gücünü ve öncelik sırsını belirleyen iç veya dış dürtünün etkisi ile eyleme geçmesi (Motivasyon) ve güdülemek de insan ya da hayvanlardaki belli güdülerini devinime geçirerek canlıyı eyleme itme olarak tanımlanmaktadır. Güdüleyici ise eyleme geçirici ya da yönlendirici unsurlardır.

Araştırmamızda aynı veya benzer anlamalara gelen değişik kavramlar yerine, daha yerleşik ve hepsinin taşıdığı manayı kapsamı bakımından genellikle motiv (Güdü) ve motivasyon (Güdüleme) sözcükleri kullanılmıştır. Eğitim hayatının organize bir yönü olup, bunun merkezinde de insan unsuru yer almaktadır.

Periyodik Güdüler

Açlık, uyku gibi giderildikten bir süre sonra tekrar ortaya çıkan güdüler olup; temel ve doğal güdüler olarak tanımlanmaktadır. Bunlar bireyin dünyaya gelmesi ile aynı anda beliren ve biyolojik hayatın devamı için giderilmesi zorunlu olan güdülerdir. Eksikliği organizma tarafından çeşitli yollarla hissettirilerek giderilmesi amacıyla birey uyarılır.

Periyodik Olmayan Güdüler

Bu güdüler bireyin fizyolojik gelişme sürecine paralel olarak ortaya çıkmakta ve giderildikten sonra genellikle pek etkileri kalmamaktadır. Bireyin başta aile olmak üzere daha çok toplumsal çevrede kazandığı güdülerdir. Örnek olarak yeteneklerini ortaya koyma, başarı güdüsü ve saygınlık güdüsü verilebilir.

Motivasyonun Önemi

Motivasyon doğrudan davranışın kaynağı ile ilgilenmektedir. Davranışların nasıl yönlendirilebileceğini veya yönlendirilmiş bir davranışın yoğunluğunun nasıl arttırılabileceğini ortaya koymaya çalışmaktadır. Bunun nedeni insanın doğası gereği hareketli ve çeşitli yöntemler kullanılmak yoluyla etki altına alınabilen bir varlık olmasıdır.

Motivasyon fonksiyonları çok değişik şekillerde hayatın her alanında ve hemen herkes tarafından uygulanır. En küçük sosyal grup olan ailede anne ve baba, sınıfını geçerse kendisine bisiklet (ya da herhangi bir hediye) alacağını müjdeleyerek okula giden çocukların davranışlarını yönlendirmeye çalışır. Devletler vatandaşlarını, uygarlık düzeyine yetiştirmek amacıyla çok çalışmaya özendirirler. Kendi üzerine bir takım motivasyon unsurları tatbik edilen biri, başka bir amaçla yine diğer bir kişiyi güdülemeye çalışabilir. Kısaca insan davranışlarına yön vermek isteyen hemen herkesin başvuracağı en güçlü yöntem motivasyon olarak görülmektedir.

Günümüzde globalleşme sebebiyle ülkeler arasında sınırlar neredeyse kalkmıştır. Ülkeler hem bölgesel anlamda hem de küresel anlamda söz sahibi olabilmek için rekabete mecburdurlar. Bu rekabet ekonomik, siyasal, kültürel, eğitim vb. olabilir. Bizi ilgilendiren ise eğitimdeki rekabettir. Bunun içinde iyi motive edilmiş bireyler gereklidir.

Güdülenmiş ile güdülenmemiş öğrenci davranışları arasında önemli farklar vardır. Güdülenmiş davranışların yönü bellidir, büyük bir enerji ile yapılır. Hareketlerde kararlılık, devamlılık ve ısrar vardır.

Güdülenmiş davranışta ilgi duyma ve dikkat etme de süreklilik; davranışın yapılması için çaba göstermeye ve gerekli zaman harcamaya

isteksizlik; kunu üzerinde odaklaşma, kendini verme ve güçlüklerle karşılaştığında istenilen davranışı yapmaktan vazgeçmeme, sonuca gitmede ısrarlı olma ve kararlılık gibi olumlu davranışlar mevcuttur.

MOTİVASYON TEORİLERİ

Bu bölümde motivasyon ve motivasyon teorileri hakkında temel bilgiler yer almaktadır. Bunlar kısaca Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi; X, Y ve Z Teorisi olarak sıralanabilir.

1. Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Teorisi

Güdülenme ile ilgili en kapsamlı açıklamalardan birini hümanistlik yaklaşımının öncülerinden olan Maslow yapmıştır.

Maslow'a göre bireyin güdülenmesinin temelinde ihtiyaçlar vardır. Birey bu ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla harekete geçer. Maslow insanların bu ihtiyaçlarını önem sırasına dizerek ihtiyaçlar hiyerarşisi oluşturmuştur.

PSİKOLOJİK İHTİYAÇLAR	Kompleks Üstü İhtiyaçlar	Ben Üstü
		Ben
		Ait olmak
	Kompleks İhtiyaçlar	Fırsat
		Emniyet
		Takdir
		Ümit etmek
	Basit Temel İhtiyaçlar	Sinir Sisteminin Çalışması
		Normal
		Gururunu Korumak
SOSYAL İHTİYAÇLAR		Yükselmek
		Çevreye Uymak
		Sosyal Emniyet
		Meslek ve İş Sahibi Olmak
		Aile Kurmak
FİZYOLOJİK İHTİYAÇLAR		Korunmak
		Cinsel Tatmin
		Uyumak
		Yemek Yemek

Teoriye göre insanlar ihtiyaçlarını gidermek amacıyla davranışlarına yön ve yoğunluk vermektedir. Bu ihtiyaçlar önem sırasına göre şöyle sıralanabilir.

1. a) Fizyolojik İhtiyaçlar

Bunalar, insanın yaşabilmesi için mutlaka karşılanması gereken, hayat boyu çeşitli aralıklarla ortaya çıkan ihtiyaçlardır. Bu ihtiyaçlar diğer ihtiyaçlara nazaran öncelik taşır. Örneğin, açlık endişesi içinde olan bir insan için yemek ihtiyacını gidermeyen davranışlar ikinci planda kalır.

2. b) Güvenlik İhtiyaçları

Birey fizyolojik ve biyolojik ihtiyaçlarını yeterli oranda giderdikten sonra güvenlik ihtiyaçlarını gidermeye yönelir. Örneğin sağlık güvencesi, geleceğe yönelik sosyal güvence vb.

3. c) Sevme Ve Sevilme İhtiyaçları

Sevme ve sevilme insanın doğasından kaynaklanan evrensel bir ihtiyaçtır. İnsanlar sosyal bir varlık olmaları itibarı ile diğer insanlarla gruplar halinde bir arada yaşamak, birileri tarafından sevilirken, birilerini de sevmek ister.

4. d) Aile Kurma

Her insan normal şartlar altında eşi ve çocukları ile beraber bir ailesinin olmasını, kendisiyle dertleşeceği ve gereğinde yardımlaşabileceği, sevinçlerini ya da sıkıntılarını paylaşabileceği yakınlarının olmasını ister.

5. e) Takdir Edilme İhtiyacı

İnsanlar kendi kendilerini takdir etmeden önce özellikle çevrelerindeki dikkat ve ilgisini çekerek, onların takdirini kazanmayı isterler. Statü ihtiyacı, farkına varılma ihtiyacı, takdir edilme ve iş arkadaşlarından daha üstün bir başarı sağlama ihtiyacı örnek olarak verilebilir.

6. f) Yeteneklerini Ortaya Koyabilme İhtiyacı

Yeteneklerini ortaya koyabilme ihtiyacı, insanların kendi kişilik yapılarında doğal ve potansiyel olarak mevcut olan maharetlerini, yeteneklerini analiz ederek, pratik olarak uygulamaya yönelmesidir. Örneğin birey müzik sahasında kendini yetenekli buluyorsa, imkan bulup bunu sergilemeye yönelebilir.

Bu basamağa kadar ihtiyaçlar tam veya tama yakın giderilen birey, kendine özgü kişiliği olan, güveni tam, yere sağlam basan insan haline gelir.

Maslow'un ihtiyaç hiyerarşisi öğretmenin çocukları daha iyi tanıyarak, onları hangi güdüler altında hareket ettiklerini anlamasına yardımcı olur. Örneğin, disiplini bozan bir öğrencinin davranışı altında alışkanlık değil, arkadaşlarından kabul görme ihtiyacı olabilir. Böyle bir durumda, o öğrenciye arkadaşlarından kabul görmek için kötü davranışlar göstermesine gerek olmadığına, iyi davranışlarıyla da kabul görebileceğini anlamasına yardım edebilirse güdülenmeleri sağlanabilir.

2. Mc Gregor'un X ve Y Teorisi

"X" Teorisi insanlar sıkça uyarılarak denetim altında tutulması esasına dayanır.

“Y” Teorisi insanlar doğal olarak verimli olunması sağlanır.

3. “Z” Teorisi

İnsanlar arasında arkadaşane bir tutum ve fedakarlık beklenir.

Diğer motivasyon teorileri üzerinde kısaca aşağıda durulacaktır:

MOTİVASYON TEORİLERİ

Klasik motivasyon yaklaşımları , bireyin içinde , bireyin davranışlarını tetikleyen , yönlendiren ve devamını sağlayan faktörlerin olduğunu kabul eder. Bu yaklaşımlar önemli içsel elemanları tanımlamış ve bu içsel elemanların birey içinde ne şekilde , hangi derecede ortaya çıktığını açıklamaya çalışmıştır. Proses teorileri davranışın nasıl tetiklendiğini , yönlendirildiğini ve devam ettirildiğini açıklamaya çalışır. Bu teoriler fiillerin altında yatan psikolojik prosesler üstünde odaklanır. Proses teorileri , bireyin karar verme sisteminin çalışmasını açıklamaya ve bunun davranışla olan ilişkisini saptamaya çalışırlar.

MOTİVASYONU AÇIKLAMAYA YÖNELİK ERKEN PSİKOLOJİK YAKLAŞIMLAR

Motivasyonla ilgili bir çok teorinin temelinde hedonizm (hazcılık) prensibi yatar. Bu prensip en basit şekilde bireylerin acıdan kaçındıklarını ve hoşnutluk aradıklarını ortaya koymaktadır. Hedonizme göre mutluluk kısa süreli ve güçlü zevklerden çok uzun süreli ve kalıcı neşelerde (arkadaşlık , aile bağları , ..) aranmalıdır. Haz duyma, hoşnutluk kişinin bilinçli eylemlerinin temel ilkesidir. Teoride, insanlar davranış alternatifleri arasından , pozitif sonuçları en büyükleyip , negatif sonuçları en küçükleyecek olanları seçeceklerdir. Hedonizm felsefesi eski Yunan’a dayanmakla beraber , 18.ve 19. Yüzyılda insan davranışlarının temel açıklaması olarak görülmüştür. Daha sonra James , Freud ve Mcdougall gibi psikologlar hedonizmin davranışları açıklamada yetersiz olduğunu ileri sürerek bilinçaltı ve içgüdüleri de işin içine katmışlardır. İnsanlar tüm ihtiyaçlarının bilincinde olamayacakları , ancak davranışlarına bu ihtiyaçların istem dışı yansıtacağını söyleyen ve “instinct theories” olarak bilinen bu teoriler 20.yüzyılın ilk çeyreğinde oldukça kabul görmüşlerdir. Aynı dönemde ve daha sonrasında ise “Drive (güdü) Theories” başlığı altında toplanan teorilere rastlıyoruz. Bunlar göre, bireyin göstereceği davranışlar geçmişte yaptıkları davranışların pozitif yada negatif sonuçlarına bağlı olacaktır. Geçmişte ödüllendirilmiş davranışlar tekrarlanacak , cezalandırılmış davranışlardan ise sakınılacaktır. Daha sonra bu görüşe etki-tepki prensibi de katılmıştır. Daha önceki bölümlerde bahsedilen Woodworth güdü kavramını ilk kullanan ve davranışları güdülere bağlayan ilk öncülerden olmuştur.

MOTİVASYONA KLASİK YAKLAŞIMLAR (CONTENT THEORIES OF MOTIVATION)

Bu isim altında incelenecek teorilerin ortak özelliği kişinin içinde bulunan ve kişinin davranışlarını tetikleyen , davranışlarına yön veren ve sürdürülmelerini sağlayan faktörler üzerinde durmalarıdır. Bireyleri belirli şekilde davranmaya zorlayan , onların ihtiyaçlarını tatmin etmek doğrultusunda hareket etmelerine neden olan güdüleri , faktörleri anlayan bir yönetici , bu ihtiyaçları dolaylı yada dolaysız olarak tatmin etmek yoluyla personeli daha iyi yönetebilir , onları organizasyonel amaçlara yöneltebilir.

MASLOW 'UN İHTİYAÇLAR HİYERARŞİSİ

Abraham H. Maslow 'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi teorisi Motivasyon konusunda en çok tanınan yaklaşımlardan biridir . Bu teori sağlıklı bir kişiliğin zamanla nasıl geliştiği , büyüdüğü ve motive edilmiş davranışlarında kendini ne şekilde açığa vurduğunu göstermeye çalışır. Maslow insanları ihtiyaçlarının davranışlarına yön verdiği sürekli isteyen varlıklar olarak tanımlar. Maslow'a göre bir ihtiyaç tatmin edilinceye kadar insan davranışlarını etkilemeyi sürdürecektir ve ihtiyaçları , en temelden en ileri kademeye kadar hiyerarşik bir düzende gruplandırmak mümkündür. Bu hiyerarşiye göre , alt kademedeki bulunan ihtiyaçlar karşılanmadan , üst kademedeki ihtiyaçların bireyin davranışını yönlendirmesi söz konusu olamaz. Tatmin edilmiş ihtiyaçların ise bireyin davranışı üzerinde etkisi kalmaz.

Maslow'un yaklaşımında göze çarpan iki temel varsayım şu şekildedir :

1. İhtiyaçlar davranışı doğurur, yönlendirir ve sürmesini sağlar.
2. İhtiyaçlar hiyerarşik yapıdadır.
 - Alt seviyedeki ihtiyaç karşılanmadan , üst seviyedeki ihtiyacın insanın davranışlarını etkilemesi düşünülemez.
 - Karşılanmış bir ihtiyaç davranışları etkileyemez.

Maslow bu ihtiyaçları beş sınıfta toplamıştır. Aşağıda alt seviyeden üst seviyeye doğru sıralanmış ihtiyaç sınıfları verilmiştir :

Kendini gerçekleştirme
Saygı ve Statü
Sosyal
Güvenlik
Temel ve fiziksel

- Yukarıda verilen piramit şeklindeki hiyerarşik yapıyı merdiven basamaklarına benzeterek şematize etmek de mümkündür.

Şimdi bu ihtiyaçları biraz daha ayrıntılı açıklamaya çalışalım:

1. Temel ve fiziksel İhtiyaçlar (Basic Physical needs): Yaşamak için insanların gereksinim duyduğu temel ihtiyaçlardır. Yeme, içme , oksijen, barınak , uyku gibi eksikliğinde insanın yaşaması , ölmemesi için şart olan ihtiyaçları kapsar.
2. Güvenlik İhtiyaçları (Safety and Security): Fizyolojik ve psikolojik açıdan insanın dengesini, normal halini muhafaza etmek için karşılanması gereken ihtiyaçları kapsar. İş Güvenliği, sağlığa zararlı olmayan çalışma ortamı, kazalara ve psikolojik zararlara yol açacak etmenleri insanlardan uzak tutacak önlemler, yaşlılık ve kaza sigortaları gibi insanların gelecekteki fiziksel ve temel ihtiyaçlarının devamını sağlayacak önlemler güvenlik ihtiyaçlarına örnek olarak sıralanabilir.
3. Sosyal İhtiyaçlar (Social needs): Bu tip ihtiyaçlar insanların başka insanlar tarafından kabul görme arzusu, arkadaşlık, sevgi gibi ihtiyaçlarıdır.
4. Saygı ve Statü İhtiyacı (Esteem and Status): Kendine saygı duyma , başkalarından saygı görme, prestij kazanma, gösterilen başarıların karşılığını alma ihtiyaçlarıdır. Bir önceki ihtiyaç olan bir gruba ait olma gerçekleştikten sonra o grup içinde değer ve önem kazanma arzusu ve güdüsü bu ihtiyaçları yaratır.
5. Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı (Self-Realization) : İnsanın kendi yetenek ve potansiyelinin tam olarak farkında olması ve bunları uygulamak , kullanmak arzusu ve güdüsünün yarattığı bir ihtiyaçtır.

Yukarıda açıklanan ihtiyaçlar Maslow'a göre hiyerarşik yapıdadır . Alt kademedeki bir ihtiyaç karşılanmadan üst kademelerdeki ihtiyaçların insanı motive etmesi yada tatmin etmesi beklenemez. Aynı şekilde karşılanan, tatmin edilen bir ihtiyacında artık insan için motive edici etkisi olamaz. Daha önce de açıklanmış olan bu varsayımlar dikkate alınarak yukarıdaki ihtiyaçların insan davranışı üzerindeki etkileri düşünülmelidir.

ALDERFER'İN ERG TEORİSİ

Maslow'un İhtiyaç Hiyerarşisi teorisini temel alır. Maslow'un teorisinin iş organizasyonlarına uyarlanmış biçimi olarak da tanımlanabilir. Maslow'un teorisinde bazı eksiklikler olduğunu gözlemleyen Alderfer bu teoriyi temel almış, geliştirerek iş organizasyonlarına uygun bir teori oluşturmuştur.

Aşağıda bu ilişki şematize edilmiştir:

Alderfer'in ERG Teorisindeki Adımlar		Maslow'un Teorisindeki Adımlar	
E	Existence	Varolma	(Kendini Gerçekleştirme) + (Saygı , statü)
R	Relatedness	İlişkili olma	Sosyal
G	Growth	Gelişme	(Güvenlik) + (Temel ve fiziksel)

Aşağıda ERG adımları şematize edilmiştir.

GELİŞME
İLİŞKİLİ OLMA
VAROLMA

Maslow ve Alderfer Teorisinin Belirgin Farkları :

Bu farkları ortaya koyarak ERG Teorisi'nin ana mantığını ortaya çıkarmış olacağız.

- Maslow'a göre ihtiyaçların tatmin edilmesi açısından merdiven basmağı yapısı söz konusu iken , Alderfer'e göre tüm ihtiyaçlar aynı anda bireyde , bireyin kişisel ve çevresel özelliklerine göre değişik yoğunluklarda bulunabilir.
- Alderfer Maslow'un beşe ayırmış olduğu ihtiyaçları üç kategoride ele almıştır.
- Alderfer'e göre :
 - "İlişkili olma" ihtiyacı ne kadar az tatmin edilirse "Varolma" ihtiyaçları o kadar önem kazanır.
 - "Büyüme" ihtiyaçları ne kadar az tatmin edilirse "ilişkili olma" ihtiyaçları o kadar önem kazanır.

HERZBERG'İN ÇİFT FAKTÖR TEORİSİ

Bu teori Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi yaklaşımından sonra geliştirilen en önemli klasik teoridir. Herzberg Maslow'un kuramını geliştirmiş ve Çift Faktör teorisi olarak isimlendirdiği tezini araştırmalarıyla desteklemeye çalışmıştır. Bu araştırmada birkaç yüz muhasebeci ve mühendisten oluşan deney kitlesine aşağıdaki iki soru sorulmuştur:

1. İşinde kesinlikle başarılı-iyi olduğunu hissettiğin durumu ayrıntılı şekilde tanımlar mısın ?
2. İşinde kesinlikle başarısız-kötü olduğunu hissettiğin durumu ayrıntılı şekilde tanımlar mısın ?

Herzberg bu iki sorunun cevaplarını değerlendirerek bireylerin organizasyon içindeki davranışlarını etkileyen faktörler , iki ana "faktör kümesi" nde incelemiştir:

Hijyen Faktörleri	Şirket Kuralları ve Politikası Yönetimin Tipi ve Kalitesi Çalışanlarla olan ilişkiler Ücret ve diğer maddi faydalar İş Koşulları ve İş Güvenliği
Motive Edici Faktörleri	Başarı Tanınma (recognition) Yapılan işin kendisi Terfi imkanları Sorumluluk , yetki

Bu faktör kümeleri ile ilgili iki temel kural şu şekildedir:

- Hijyen Faktörleri olmazsa tatminsizlik (dissatisfaction) doğar.
- Motive Edici Faktörler olursa tatmin (job satisfaction) doğar.

Yukardan anlaşılacağı gibi hijyen faktörleri adı altında toplanan faktörlerin yerine getirilmesi, tek başına motive edici bir etki yaratamaz. Sadece tatminsizliği önlemeye yeter. Yani negatif durumu önleyerek nötr bir durum yaratır. Buna dış temizliğini örnek verebiliriz:

“Dişimizi fırçalayarak dış temizliği sağlamamız bizim dış sağlığımızı daha da iyi hale getirmez. Sadece dişlerimizin temizliği ve sağlığının normal toleranslar içerisinde kalmasını sağlar. Dişimizin temizliği ve ağız ferahlığı sürekli olarak sağlanarak bir devamlılık oluşturulur. Bu devamlılık ise bir iyileştirme değil sadece bakım sağlar.”

Hijyenik etmenlerden bazıları şu şekilde sıralanabilir: Şirket politikası ve kuralları, teknik bilgi ve nezaret, ast ve üstler arasındaki ilişkiler, iş ortamının fiziksel şartları, ücret ve maaşın yeterliliği ve adaletli olması, astların kendi aralarındaki ilişkiler, istihdam güvenliği, personel eğitim ve geliştirme programları, sigorta olanakları, tatil olanakları vb. Bir çok yönetici çalışanların motivasyonu için saydığımız bu faktörleri iyileştirmeyi hedefleyerek sağlamaya çalışmaktadır. Ancak bunlar sadece nötr bir durum yaratır, motivasyon sağlamaz.

Asıl davranışlara yön veren ve motivasyon , tatmin sağlayan faktörler motive edici faktörler adı altında ele alınmıştır. Bu tip faktörlerin varlığı çalışanları özendirir ve yaptıkları işi ve çalıştıkları işletmeyi benimsemelerini sağlar. Başarı ve başarının getirdiği tebrik, tanınma ve üstlerden övgü alma , kendine olan saygı ve güvenin artması ; çalışanın iş yaparken yaptığı işe hakim olması ve kendisine güvenildiğinin , önem verildiğinin göstergesi olarak daha çok sorumluluk , yetki ve güç sahibi olması ; yaptığı işi kendisine uygun bulması ve işin kişisel özelliklerine , bilgi ve becerisine uygun olması ; terfi ve yükselmenin mümkün olduğu bir organizasyon yapısı gibi etmenler motive edici faktörlere örnek gösterilebilir.

Hijyenik faktörlerin kabul edilebilir alt sınırın altına düşmesi durumunda oluşan tatminsizlik , çalışanların işlerinden , işletme ve âmirlerinden soğumasına ve nefret etmesine bile neden olabilecek kadar tehlikelidir. İlk önce hijyenik faktörlerin sağlanarak nötr durumun yaratılması , sonrada motive edici faktörlerin kullanılması ile çalışanların istenen yönde güdülenmesi , motive edilmesi , tatmin olmaları mümkündür.

Klasik bir teori olmasına rağmen Avrupa , A.B.D. ve Latin Amerika şirketlerinin yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma (Gibson, Ivanevich ve Donnely , 1994) , yöneticilerin motivasyon açısından hala en iyi teori olarak Herzberg'in Çift Faktör Teorisini gördükleri tespit edilmiştir.

MCCLELLAND 'IN ÖĞRENİLEBİLEN İHTİYAÇLAR TEORİSİ

Bireylerin kendileri dışındaki bireylerle birlikte yaşama zorunluluğu ve onlarla karşılıklı ilişkiler içinde olması gereği , sosyal ihtiyaçlar yada güdüler türünü ortaya çıkarır. Çalışma, sevgi , dostluk , tanınma , güç ve başarı gibi güdülerin doğurduğu sosyal ihtiyaçları da saymak mümkündür. Bu güdüler ve tatmin etmek amacıyla oldukları ihtiyaçlar , her fert tarafından sonradan öğrenilebileceği gibi , bazı doğal ihtiyaçların değişimi veya tamamen sosyo-kültürel çevreden etkilenme ile kazanılabilir. Mesela , çalışma ihtiyacı ve güdüsü , beslenme içgüdüsünün sosyalleşme süreciyle bir uzantısı olabilir. Öte yandan , çalışarak başarılı olma duygusu , sosyal bir ihtiyaçtır. Çalışan insanın motive edilmesinde öğrenilen güdü ve ihtiyaçları anlayabilmek ve bu güdülerini kullanarak ihtiyaçları tatmin etmek doğrultusunda motivasyonu sağlamak oldukça önemlidir. Şimdi bu ihtiyaçlardan bazılarını tanıyalım :

➤ **Tanınma (Approval) İhtiyacı** : Küçük yaşlardan itibaren aile ve arkadaş çevresi içinde kabul görmek , tanınmak için davranmayı öğreniriz. İnsanlarda bu ihtiyaç çeşitli yoğunluklarda vardır. Crowne ve Marlowe yüksek tanınma ihtiyacına sahip insanlarda aşağıdaki eğilimleri tespit etmişlerdir :

- Grup değerlerine uyum için daha istekli
- Düzgün ve iyi performansları için kabul gördüklerinde daha hızlı öğrenme (hiçbir şey denmemesi ile karşılaştırılınca)
- Kendi ağırlığını koyup , bağımsız bir üsluba sahip olmakta ; kabul görmeme korkusundan dolayı zorluk çekerler.

➤ **Başarı (Achievement) İhtiyacı** : İnsanların bazıları başarı için yüksek bir arzu duyarken bazıları için bu pek önemli olmayabiliyor. Bu olgu başarı ihtiyacında yatmaktadır ve diğer ihtiyaçlar gibi bunun da yoğunluğu insandan insana değişir. Ebeveynleri başarılı olan çocuklar da başarılı olmak için , başarı odaklı yetiştirilirler. Ebeveynler çocuklar için ilk model rolündedirler ve taklit edilirler. Başarı odaklı ebeveynler , çocukları bir başarı kazanırsa onları daha başarılı olmaları için ödüllendirirler. Başarı ihtiyacının gücü üç faktöre dayanır:

- Başarı beklentisi
- Sonuçların kişi açısından değeri
- Başarı için duyulan kişisel sorumluluk duygusu

➤ **Yeterlilik İhtiyacı** : Bazı insanlar yüksek kalitede iş yapmak ihtiyacı hissederler. Bu tip insanlar için kendi işlerindeki ustalık , performanslarındaki mükemmellik çok önemlidir , çünkü bir işi en iyi şekilde yapmış olma duygusu onları tatmin eder. Yüksek yeterlilik ihtiyacı olan yöneticilerle çalışmak , kendileriyle birlikte çalışanlardan da aynı kalite ve performansı görmek istediklerinden dolayı oldukça zordur ve bu tip yöneticiler sabırsız olurlar.

- **Güç İhtiyacı** : Bu ihtiyaç , bir kişinin proses kontrol , otorite sahibi olma veya başkaları üzerindeki etkili olmak arzusu ile alakalıdır . Yetki gücü olmayanlar diğerlerini karizmatik otorite güçleri ile etkileyebilmektedirler.

Öğrenilebilir yada sonradan ortaya çıkan ihtiyaçları ve bu ihtiyaçların her çalışanda ne kadar yoğunlukta olduğunu bilmek , yöneticiye yada takıma belirli işlere , görevlere uygun olanları atamada yardımcı olur. Başarı ihtiyacı yüksek olanlara önemli projeler verilebilir. Yüksek performans ve kalite gerektiren işlere yeterlilik ihtiyacı yüksek kişiler atanabilir. Tanınma ihtiyacı yüksek olanlara ise yaptıkları iş sonucunda yapıcı , yüreklendirici sözler söylenebilir. Ancak bu ihtiyaç ve ihtiyaçların her insanda değişik oranlarda bulunduğu gözardı edilmemelidir.

Content teorileri (Klasik Teoriler) daha çok bireylerin ihtiyaçları ve bu ihtiyaçları karşılamak için sahip oldukları güdülerini anlatan teorilerdi. Yani insanın içgüdüleri ve bu içgüdüleri doğuran etmenler üzerinde durmaktaydı. Bireylerin ihtiyaçlarını nasıl karşılayacakları konusunda fikirler öne sürmemekteydi. Oysa motivasyon sadece ihtiyaçlar ve bunları ortaya çıkaran etmenler üzerinde durmamakta, aynı zamanda, bu ihtiyaçları nasıl elde edilecekleri ve bireylerin nasıl bir davranış içerisinde bulunacaklarını da içermektedir.

İşte proses teorileri bu konular üzerinde durmaktadır. “Bireyler ihtiyaçlarını karşılamak için nasıl hareket etmektedir?”. İşte, bu bölümde bu sorunun yanıtını arayacağız ve bu konu ile ilgili beş tane teori üzerinde duracağız. Aslında literatürde bu bölümle ilgili sayısız teoriler var, ancak bütün bunları incelemek pek ekonomik olmayacağından, biz bunları grupladık ve bu beş teori üzerinde yoğunlaştık.

DESTEK (REINFORCEMENT) TEORİSİ

Reinforcement kelimesinin Türkçe karşılığı sözlükte “destek” olarak geçmekte. Ancak destek yerine “Reinforcement” kelimesinin kullanılmasının daha doğru olacağını düşünüyorum. Bu teori en basit şekli ile, bireylerin çeşitli reinforcement teknikleri uygulanması sonucu nasıl bir davranış sergileyecekleri konusunda bize ışık tutmaktadır. Bu teknikler dört tanedir. Şimdi bu tekniklere bir göz atalım.

POZİTİF (POSITIVE) REINFORCEMENT

Bu tekniğin esası aslında çok basit. Eğer bireylere pozitif açıdan yaklaşırsak, yani onları yaptıkları işlerde taktir edersek, onlara destek olursak, yaptıkları işlere saygı duyarsak, onlara ihtiyacımız olduğu bilincini dışarıya vurursak v.s ,onlarda işlerine daha çok sarılacaklar ve bizim istediğimiz performans seviyesine erişecekler.

Daha önce MASLOW'un ihtiyaçlar hiyerarşisinden bahsetmiştik. Orada birey kendini içinde bulunduğu topluma kabul ettirme ihtiyacı içerisinde

bulunmaktaydı. İşte o ihtiyaç burada kendini göstermektedir. Altındaki astlarına pozitif bir yaklaşım içerisinde bulunan bir yönetici, gerçekte, onların bu ihtiyaçlarını karşılamak için bir tutum içerisinde bulunursa, astlar kendilerini daha iyi hissedecekler ve bir üst seviyedeki ihtiyaç olan kendini gösterme ve farklı kılma ihtiyacı devreye girecek. Yani birey daha çok kendini motive edecek ve istenilen performansa ulaşacaktır.

KAÇMA ve UZAK DURMA (ESCAPE and AVOIDANCE)

Bu tekniği bir örnek üzerinde açıklarsak daha iyi olacaktır. Şimdi bir yönetici ve işe yeni alınan bir eleman düşünelim. İşe yeni alınan elemanın bir takım kalifiye özellikleri olsun. Yani, daha önceki çalıştığı ortamlardan edinmiş olduğu bir takım tecrübeleri olsun. Yönetici kişi bu elemanı hak ettiği statüde çalıştırmak istememektedir. Onu kendisinden (işe yeni alınan kişinin) daha alt seviyedeki bireylerle birlikte çalıştırmakla işe başlayacaktır. Bunu yaparken de, o elemana şöyle bir söz vermektedir; “Eğer istediğim şeyleri yaparsan ve yüksek performans gösterirsen, seni bu işten alıp daha yüksek bir mevkiye atayacağım”. Bunun üzerine işe yeni alınan eleman şu anki bulunduğu mevkiden kurtulup, vaat edilen mevkiye yükselmek isteyecektir. Bunu yaparken de, sürekli olarak kendini motive edecek ve daha kalifiye işi elde etmek için o uğurda çaba gösterecektir. İşte bu örnek, bu tekniği çok güzel bir şekilde anlatmaktadır.

Bireyler, vaat edilen şeyleri elde etmek için kendilerini sürekli motive ederler ve o uğurda çaba gösterirler.

KAYBOLAN ÖZELLİKLER (EXTINCTION)

Kazanılan özellikler ancak ve ancak bazı koşullar sağlandığı zaman süreklilik arzederler. Yani, eğer bireye çeşitli özellikler kazandıran bir olay zamanla değişirse, birey bu özelliğini bir süre sonra kaybedecektir. Bunu aslında evrim teorisinde de görmekteyiz. Darwin’in evrim teorisinde şöyle der; “Uzun süre kullanılmayan bir organ, bir süre sonra fonksiyonlarını yitirir ve iş görmez duruma gelir”. Şimdi bu yaklaşımı iki örnek üzerinde ele alalım:

- Bir köpek ve bunu eğiten bir birey düşünelim. Birey kapı zili her çaldığında, köpeğin önüne bir et parçası vermektedir. Bu deney bir süre devam etmektedir. Bir süre sonra, her zil çaldığında köpek kapıya koşmakta ve et parçasını istemektedir. Artık köpek, zil sesi ile et parçası arasında bir ilişki olduğunu farketmekte ve her zil çaldığında et parçasını istemektedir. Şimdi ise deneyi bir süre şöyle uygulayalım; zil çaldığında köpeğe et vermeyelim. “Sizce ne olacaktır?”. Bir süre her zil çaldığında, köpeğin ağzı sulanacaktır. Ancak et parçasını elde edemeyince bu tepkisini değiştirecek ve olaya kayıtsız kalacaktır. Yani kazandığı bir özelliği zamanla yitirecektir.
- Bir yönetici ve bunun altında çalışan bir eleman düşünelim. Yönetici bireyi devamlı olarak pozitif reinforcement tekniğini uygulayarak motive etmektedir. Birey ne zaman güzel bir düşünceyle karşısına gelse onu

taktir etmekte ve bu davranışının devamını istemektedir. Birey de zaten orijinal fikirler üreterek, yöneticisinden aldığı taktirler sayesinde kendisini tatmin etmektedir. Bu artık kazanılmış bir özellik haline gelmiştir ve koşullar değişmediği taktirde devamlılık arzedecektir. Ancak yönetici değişip yerine yeni düşünceler karşısında kayıtsız kalan yeni bir yönetici geldiğinde herşey değişecektir. Birey bir süre yeni fikirler ve çözümler üretmeye ve bunları yeni yöneticisine sunmaya devam edecektir. Ancak, beklediği tatmini yöneticisinde alamadığı için, bu özelliğini yitirecek ve o da artık yeni fikir ve düşünceler üretmekten vazgeçecektir. Yeni düşüncelere kayıtsız kalan bir yöneticinin altındaki bireylerde, olaylara kayıtsız kalacak ve üretken olmayan bir durum ortaya çıkacaktır.

CEZA (PUNISHMENT)

Bazı yöneticiler astlarına ceza vererek onları motive edeceklerine inanırlar. Motivasyona bu şekilde yaklaşan yöneticilerin sayısı çok değildir. Bu yaklaşımı savunan yöneticiler şöyle düşünmektedir; “Eğer, astlarımıza bizim istediğimiz şeyleri yapmadıkları durumda ceza verirsek, onlar bunları yapmamaktan vazgeçecekler ve bizim istediğimiz gibi çalışacaklardır. Oysa gerçek hayatta bunun tam tersi olmaktadır! Mesela bir firma düşünelim. Bu firmanın kesimhane bölümünde çalışan her işçi eldiven takmak zorunda olsun. Takmadıkları zaman, eldiven takmayanların maaşından bir miktar para kesilsin. Bu ceza tekniği şöyle bir tepki yaratacaktır; işçiler başlarında bir yetkili olmadığı zaman eldiven takmayacaklar, ustabaşının geldiğini duyunca hemen eldivenlerini takacaklardır. Bu tepki sadece ceza uygulamasından kaynaklanmaktadır. Eğer gerekli bilinç işçilere aşılırsa ceza vermek zorunda olmadan işçiler zaten eldivenlerini kendi güvenliklerini sağlamak için takacaklardır.

BİLİŞSEL (COGNITIVE) TEORİLER

TOLMAN-LEWIN

Bu teori ile birlikte daha sonra gelecek olan teoriler bir devamlılık arzetmekte ve bir sonraki bir öncekini kapsamakta, eksik yanlarını tamamlamaktadır.

Bireyler aynı çevre koşullarına, benzer hatta aynı davranış biçimiyle karşılık vermektedir.

Ayrı ayrı bireylerin alışkanlıkları üzerinde durmak bizi genel sonuçlara getirmez, oysa bireylerin genel davranış biçimlerini teşhis etmek daha rasyonel ve bilimseldir. Her bireyin gelecek için birçok beklentileri ve bu beklentilerin arzulanma şiddetleri vardır. Yani, ücret artışı, daha iyi bir iş, saygı görme gibi ihtiyaçların hepsi birer beklentidir ve bunların birey tarafından arzulanma şiddetleri farklıdır. Bu anlamda, bu iki terimin tanımını yapalım:

Ümit (Expectancy)

Bireylerin gelecek için beklentileri onların “ümitleri” olarak tanımlanmaktadır. Buna örnekler verirsek; daha iyi bir statüde çalışmak, taktir görmek, daha iyi ücret almak, daha iyi iş koşullarında çalışmak...

Değerlik (Valance)

Beklentilerin arzulanma (gerçekleşmesini isteme) şiddeti “değerlik” olarak tanımlanmaktadır. Buna kendimden örnek vereyim; ben bir şeyi başarmayı, başka hiçbir şey kadar istememekteyim.

VROOM’UN ÜMİT (EXPECTANCY) TEORİSİ

Vroom insanların iş koşulları içerisindeki davranışlarının tahmin edilmesi veya ortaya koyulması üzerine yoğunlaşmıştır. Ona göre, insanların belli koşullar altındaki davranışlarının bir beklenen değeri vardır ve bu hesaplanabilir. Bu beklenen değer büyüklüğü de zaten o kişiyi o uğurda hareket ettiren gücün büyüklüğüne eşittir.

Vroom bütün çalışmalarını bir varsayıma dayandırmaktadır. Eğer bu varsayım kabul edilmezse yapılan çalışmalar da geçersiz yani bilimsel olmaz.

VARSAYIM

Bireyler çalışırken davranışlarını bilinçli ve rasyonel seçmektedirler.

Bu çok önemli bir varsayımdır. Çünkü bilimselliğin altında yatan rasyonelliktir ve bu olmazsa herşey bir kaos ortamında rastlantısal olarak gerçekleşir. Olaylar arasında sebep-sonuç ilişkisi vardır ve buda rastlantıyı ortadan kaldırır. Bir birey karşılaştığı bir olay karşısında tepki verir ve bu tepki başka bir bireyin aynı olaya verdiği tepkiyle benzerlik gösterir.

Şimdi, Vroom’un teorisinde yer alan bazı değişkenleri ve ilişkileri açıklamaya çalışalım:

DEĞİŞKENLER VE İLİŞKİLER

1. Sonuç (Outcome) : Bir olay sonucunda ortaya çıkması muhtemel sonuçlar. Ücret artışı, yorgunluk, taktir vs..

2. Değerlik (Valance) : Sonucun arzulanma şiddeti (-1 ile 1 arasında değer almaktadır)

Örnek vermek gerekirse; daha iyi bir işe terfi etmek (+1) değerini alırken, işten kovulmak (-1) değerini almaktadır.

3. Çaba-Performans Beklentisi : Çaba ile performans arasındaki ilişkiyi göstermektedir (0 ile 1 arasında değer almaktadır).

Örnek verelim; işçi işinde daha fazla gayretli olursa daha fazla üretecektir. Bunun beklenen değeri de 0,8’dir. Yani 0,8 olasılıkla üretim artışı gerçekleşecektir eğer işçi daha fazla işine sarılıp çaba gösterirse.

4. Performans-Sonuç Beklentisi : Performans ile sonuç arasındaki ilişkiyi göstermektedir (0 ile 1 arasında değer almaktadır).
Örnek verelim; Eğer işçi daha fazla üretirse daha fazla ücret alacaktır ve bunun beklenen değeri 0,9 olacaktır.

PORTER-LAWLER MODELİ

Daha fazla efor her zaman performans artışına yardımcı olmamaktadır. Değerliliğin belirlenmesi, efor ile motivasyon arasındaki ilişkinin belirlenmesi Vroom'un ortaya koyduğu kadar kolay değildir.
Bununla ilgili olarak 2 tane düşünce geliştirmişlerdir.

1. Bireyler, yaptıkları işler için gerekli olan bir takım özelliklere veya yeteneklere sahip olmayabilirler.
2. Bireyler, yaptıkları işler hakkında yeterli bilgiye sahip olmayabilirler .

Porter ve Lawler, Vroom'un beklenti teorisini daha da geliştirmişlerdir. Çünkü Vroom, bireylerin yetenekleri ve bilgi seviyeleri üzerinde durmamaktadır. Oysa, çabanın performansa dönüşmesi bu iki özelliğin bireyde yer alması ile mümkün olmaktadır. Aksi halde, ne kadar çaba gösterirseniz gösterin, bu çabalar performansa dönüşmeyecektir.

Yukarıdaki grafik bize, performansı (a)'nın üzerine çıkarmak için, yetenek ve bilgi seviyesini arttırmamız gerektiğini söylemektedir.

MOTİVASYON TÜRLERİ

Birincil Ve İkincil Güdüler

Güdüler, birincil ve ikincil olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Birincil güdüler, biyolojik temeli olan dürtülere dayanan güdülerdir. Birincil güdüler bütün canlılarda gözlenebilir. Birincil güdülerin bazıları açlık, susuzluk gibi, vücutta bilinen bazı fizyolojik değişikliklerden kaynaklanır ve bunlar öğrenilmemiş güdülerdir.

Durumluluk Ve Sürekli Güdüler

Güdüler sürekliliklerine göre durumluluk ve sürekli olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Durumluluk güdü, belli bir durumun etkisi ile ortaya çıkar ve geçicidir. Sürekli güdü ise kalıcıdır. Örneğin, Türkçe dersini sevmeyen fakat sınava gireceği için Türkçe dersi çalışan bir öğrencinin Türkçe öğrenmeyle ilgili güdüsü durumluktur. Türkçe'ye ilgi duyan, dersini çalışan ve bu alanı öğrenmek için Türkçe çalışan bir öğrencinin güdüsü ise sürekli dir.

İçsel Ve Dışsal Güdüler

Öğrenciler ya okulu sever yada okuldan nefret eder bazıları öğrenmeyi ilginç ve kolay bulur için okulu sever, bazıları öğrenmeyi sıkıcı bulduğu için okuldan nefret eder. Bireyin ihtiyacı karşılandığında, başarı güdüsü açısından başarıya uğratıldığında bir doyum elde eder. Doyum güdülenmesinin kaynağını oluşturur. Birey doyum elde etmek için işi başarmak istiyorsa, bu bir içsel güdülenmedir. Bireyin güdülenmesi dışsal etkilerle öğrenci için özendirici hedefler seçilerek yada pekiştireçler kullanılarak geliştirilirse bu durumda güdülenme dışsaldır dışsal güdü dışardan gelen ödül, ceza, baskı, rica gibi etkilerle ortaya çıkar. Örneğin, annesinin “yemeğini yemezsen oyun oynayamazsın”demesi üzerine yemeğini yemeye başlayan çocuk dışsal olarak güdülenmiştir. Bu çocuğun güdülenmesine yol açan etken yemek yemeyi seviyor olması değil, oyun oynamak için yemeği araç olarak kullanmasıdır.

İçsel güdü ise, kişinin içinden gelen etkilere örneğin ilgi, merak, ihtiyaç vb. ortaya çıkar. Örneğin, matematiğe ilgi duyan bir çocuk ona “yap” denmeden, kendisi istediği için matematik çalışıyorsa içsel olarak güdülenmiştir.(Dr. Leyla Ercan :sınıf yönetiminde yeni yaklaşımlar)

GÜDLENME KURAMLARI

Bir sınıftaki öğrenciler bir çok özellik yönünden birbirine benzedikleri halde, çok farklı davranışlar göstere bilmektedirler. Öğrencilerden biri ödevini çok iyi yapıyor , derse istekle katılıyor ve iyi notlar alabiliyor. Diğer bir öğrencide görevlerini tam yerine getirmiyor, derse katılımı çok az ve pek iyi notlar almıyor. Öğretmenlerinizden bazen şu sözleri duyarsınız “ödevini yapabiliirdi, ancak çaba göstermiyor” veya “o çok zeki olmakla birlikte çalışkan”. güdüleme kuramları bu yönleriyle bireyler arasındaki farkları açıklamamıza yardımcı olacaktır. Aşağıda bu yaklaşımlar, fazla ayrıntıya girmeden açıklanmıştır.

Davranışçı Yaklaşım

Davranışlara göre güdüler, şartlanma ve modelden öğrenme yollarıyla öğrenilmektedir. Güdülenmede davranışsal yaklaşımın etkinliği, büyük ölçüde pekiştireçlere bağlıdır. Sınıfında öğretmenin yada arkadaşlarının sorduğu sorulara doğru cevap veren öğrencilere uygun pekiştireçler verildiğinde öğrenciler bir yandan sorulan sorulara cevap vermek için güdülenmiş olurlar diğer yandan da öğrenmeye karşı istekli hale gelmiş olurlar.

Bu yaklaşım, dışsal güdülenmeye dayalı bir yaklaşımdır. Bu yaklaşıma göre, öğrenci kendi amaçlarını bir kenara bırakıp, kendini ödüle getiren amaca yönelebilir. Davranışsal yaklaşımın ilkeli okullarda yaygın bir şekilde uygulanmasına rağmen, öğrencileri güdülenme konusunda tartışmalı bir yaklaşımdır. Bu yaklaşıma getirilen ana eleştiri, dıştan güdülenmenin bireyin üzerindeki olumsuz etkileridir. Öğrenci sadece ödül almak için istenilen davranışı yapar hale getirilebilir. Ödüller, kalite standardını karşıladığı zaman değil de, sadece ödev yerine getirildi diye verilirse, dıştan gelen olumsuz etkilerde artış görülür. Örneğin, bir öğretmen öğrencilerine

araştırma projelerini veya ödevlerini yaptıkları için 100 puan verirse bu durum öğrencilerde orta düzeyde başarı göstermenin bile, 100 puan getireceği fikrini uyandırır. Öğrenciler, alınan ödülün çaba ve ödevin kalitesi ile değil de, onun yapılmasıyla kazanılacağı mesajını alırlar. Buda güdülenmeye zarar verir. Diğer taraftan ileri yaş düzeyindeki öğrenciler övgüyü çabalarından dolayı veya basit görevlerindeki performanslarından dolayı aldıklarını düşünürler. Bu yaştaki öğrencilere övgü, öğretmenin öğrencideki yetenek düzeyinin düşüklüğüne inandığının bir göstergesidir. Bu tür inanç da, güdülenmeyi azaltır. Bu sebeple de pekiştireç olarak düşünülen övgü, tersine cezalandırıcı olarak iş görür.

İnsancıl Yaklaşım

“Aslında bütün insanlar güdülenmiştir. Kimse asla motivasyonsuz değildir. Bazen insanlar, bizim onların yapmasını tercih ettiğimiz şey için güdülenmemiş olabilirler, ancak onların tamamen motivasyonsuz olduğunu söylemek doğru olmayabilir” ifadesi insancıl psikoloji hareketinin ana ilkesidir. İnsancıl psikoloji, nisani zihinsel, duygusal ve sosyal faktörler içinde bir bütün olarak inceler ve bu faktörlerin öğrenmeyi nasıl etkileyeceği üzerinde durulur. İnsancıl psikoloji kişilerin algılamaları ve içten gelen ihtiyaçlarına cevapları üzerine odaklanır.

İnsancıl yaklaşım güdülenmeyi ,insanların büyüme ve gelişmelerine neden olan, etkin bir iç güdü olarak görmektedir. Güdülenme, öğretmenin öğrenciye veya sınıfta dışsal olarak yaptığı bir şey değildir, aksine büyüme gelişme ve yeni tecrübeleri entegre etmek için halihazırda var olan pozitif bir eğilimi beslemedir. Her insan doğuştan, tüm insan davranışlarına enerji veren ve onu yönlendiren büyüme ilkesine sahiptir. Önünde oturan arkadaşını dürtükleyen 8. sınıf öğrencisi bile güdülenmiştir, ancak onun güdülenmesi akademik olmayan etkinliklere yöneliktir.

İnsancıl yaklaşıma göre, her birey değerlidir, çünkü doğuştan değerli bir varlıktır. Çevrenin öğrenme ve güdülemedeki rolünü destekleyen ikna edici kanıtlar vardır. Öğretmenler sınıfta öğrencilere sadece bilgi verip, istenen cevabı pekiştirmezler, bunun yerine hem öğrenciyi hem de öğrenen kişisel gelişimini kolaylaştırırlar.

Sosyal Öğrenme Yaklaşımı

Bu yaklaşım, davranışçı ve bilişsel yaklaşımların özelliklerini içerir ve yeni boyutlar ekler. Sosyal öğrenme kuramına göre, sadece dışsal uyarıcılardan etkilenmediğimiz gibi, yalnızca içsel etkilerle de yönlendirilmeliyiz. Çevresel değişkenler ve bilişsel özellikler kadar, öz-yeterlik, bağımlılık, başarı, saldırganlık gibi kişisel özellikler de bireyin davranışını etkiler. Davranışlar çevresel değişkenler, bilişsel özellikler ve kişisel özelliklerin etkileşimi sonucunda ortaya çıkar.

Sosyal öğrenme yaklaşımına göre, güdülenmeyi etkileyen üç ana etken vardır.

Bunlar:

1. a. Bireyin amacına ulaşma beklentisi
2. b. Amacın birey için değeri
3. c. Bireyin yapılacak işe yönelik tepkisidir.

Birey ilk iki maddeye olumlu cevaplar veriyorsa öz-yeterlik duygusu geliştirecektir. Öz-yeterlik, bireyin belirli bir işi başaracak yeteneğe sahip olduğuyula ilgili algısıdır. Birey geçmiş yaşantılarına dayalı olarak veya başka kişilerin yaşantılarını gözleyerek, bir işin sonucunu tahmin eder. Beklenen sonuçlar olumlu ise ve yapılacak iş yarar sağlayacaksa güdülenme gerçekleşir. Davranışlar büyük bir çoğunlukta önceki davranışların sonuçları tarafından yönlendirilir. Örneğin ellerimizin donmasını beklemeksizin eldivenlerimizi giyiyoruz. Çünkü önceki yaşantılarımızdan böyle bir çıkarsama yaparız. Öğrenciler yeni bir yarıyla başladıklarında alacakları derslerin hangilerinde başarılı ya da başarısız olacaklarına dair bir yargı geliştirirler. Bu yargı büyük ölçüde onların elde edecekleri sonucu etkiler.(Ziya Selçuk:Eğitim psikolojisi)

Bilişsel Yaklaşım

Neden küçük çocuklar, bu kadar istekli bir şekilde çevrelerini sorgularlar? Neden bulmaca oyunları 4-5 yaşındaki çocukların zamanlarının büyük bir kısmını meşgul ediyor? Bilişsel yaklaşıma göre, düzeni ve dünya işlerini anlama ve denge kurabilme ihtiyacından dolayı güdüleniriz. Davranışsal yaklaşımda, dışsal etkenler önemli görülürken, bilişsel yaklaşımda ise içsel etkenler önemlidir. Hoşlandığı bir dersin sınavına çalışan bir öğrenci yorgunlunun, açlığının ya da uykusuzluğunun farkında olmayabilir. Çünkü, amaçlarını gerçekleştirme gibi içsel ihtiyaç onu etkilemektedir. Bu nedenle öğretmenler, ders esnasında öğrencilerin içsel ihtiyaçlarını merak uyandırarak, ilginç ve şaşırtıcı sorular sorarak harekete geçirmelidir. Ancak, bütün öğrencilerde içsel ihtiyaçlarını harekete geçirmesi zordur. Çünkü, öğrencilerin beklentileri, amaçları, değerleri ve ihtiyaçları çok farklıdır. Bilişsel yaklaşım, öğrenciler arasındaki farklılıkları açıklamada öğretmene yardımcı olmaktadır. Bu farklılıklara aşağıdaki örnekler verilmiştir.

1. • Başlangıçta başarısız olmalarına rağmen, neden bazı öğrenciler problemi çözmeye devam ederler.
2. • Neden bazı öğrenciler notlarını etkilemeyeceğini bildikleri halde bazı etkinliklere ilgilenirler.
3. • Neden insanlar başarılı olana kadar, bir faaliyette bulunmaya devam ederler ve başardıktan sonra bırakırlar.
4. • Neden öğrenciler olumsuz geribildirim almayı, hiç geribildirim almamaya tercih ederler.
5. • Öğrenciler neden derslerin önemsiz yönleriyle ilgilenirler.(Yrd. Doç. Dr Hüseyin Öncü:sınıf yönetimi)

KATILIMA GÜDÜLEME

Bu kısımda, öğrenme etkinliklerine katılım için içten ve dıştan güdülenmiş öğrencilerin nasıl ayırt edileceği açıklanmıştır.

İÇTEN VE DIŞTAN GÜDÜLENME

Güdüleme iki geniş kategori içinde ifade edilebilir. Bunlardan biri dıştan güdülenme, diğeri de içten güdülenmedir. Bu güdüleme türleri ile ilgili bilgiler aşağıda alt başlıklar halinde açıklanmıştır.

1.Dıştan Güdülenme:

Yüksek notlar ve öğretmenin iltifatları şeklindeki pekiştireçler sonucu öğrencinin dışında oluşan güdülenmedir.Aşağıda da,öğrenme etkinliklerine katılmaya yönelik dıştan güdülenmiş iki öğrenci örneği verilmiştir.

1. **1.** Ahmet'in yedinci sınıf öğretmeni kendisinden beslenme ile ilgili bölümü Fen Bilgisi kitabından okumasını istiyor. Ahmet , babasını mutlu kılmak için ödevini tamamlayarak yüksek notlar alıyor. Ahmet, sağlıklı beslenme ile ilgili bölümü okuyarak, notlarını yükselteceğine inanıyor.

2. **2.** Türkçe öğretmeni yaratıcı yazı yazma ile ilgili ders anlatırken Zeynep öğretmenini istekli dinliyor. Çünkü, dinlemezse sınıfta soru sorulduğunda cevap veremediğın, sıkılacağından korkuyor.

Öğrenme etkinliğı ile doğrudan ilişkisi olmadan ödüllerle olumlu pekiştireçlerin kullanıldığı yaşantılar ile öğrenciler katılıma dıştan güdülenmiş olurlar.benzer şekilde, görev yapmama davranışı sonucu öğrenciye verilen cezalar, görevini yapması için ona dıştan güdülemeyi öğretebilir.

2.İçten Güdülenme:

Eğer öğrenciler, bir etkinliğe katılarak ihtiyaçlarını karşılayacaklarını anlarsalar, bir öğrenme etkinliğine yönelik olarak içten güdülenmiş olurlar. İçten güdülenmiş öğrenciler doğrudan yararlı olacak şekilde katılıma değer verirler. İçten güdülenme, merak, öğrenme ihtiyacı, büyüme ve yarışma duygusu gibi öğrencinin içinde yer alan ihtiyaçlara verilen cevaptır.

Zeynep sağlıklı olmayı ve hastalanmamayı arzuluyor. Tam bir diyetin sağlığına katkıda bulunacağına inanıyor. Sonuçta, yedinci sınıf öğretmeni sınıfın beslenmeyle ilgili bölümü okumasını istediğinde Zeynep ödevini isteyerek tamamlıyor.

Ayşe, insanları vahşi hayvanları avlamaması ve öldürülmemesi gerektiğine inanıyor. Türkçe öğretmeni etkili yazı yazmayla ilgili ders verirken Ayşe, öğretmeni istekli şekilde dinliyor. Çünkü, başkalarını avcılık yapmamaya ikna amacıyla yazılar yazarak bu konuda yazar olmak istiyor. Öğrenciler katılımın doğrudan bir sonucu olarak, olumlu pekiştireçlerinden, öğrenme etkinliklerinin değerini anlamayı öğrenmektedir.

Öğrencilerin katılımını dıştan güdüleyen yöntemlerin kullanılması hiç kullanılmamasından iyidir. Ancak, öğrencilerin katılımı için dıştan güdülenmeleri, içten güdülenmeye göre daha düşük düzeydedir. Etkinlikler, öğrencilerin ihtiyaçlarını açıkça karşılayan hedeflere ulaşmalarını sağlayacak şekilde düzenlenirse, öğrenciler öğrenme etkinliklerine içten güdülenmiş olarak katılabilirler.

GÜDÜLENMEYİ ETKİLEYEN KİŞİSEL ETKENLER

Güdülenme biliş, davranışlar, çevre ve diğer kişisel etkenlerin etkileşimi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Burada sözü edilen kişisel etkenleri dört grupta toplamak mümkündür: 1.Uyarılma 2.İhtiyaçlar 3.İnançlar 4.Amaçlar

1. Uyarılma ve Kaygı

Genelde uyarılmışlık hali, organizmanın verimli bir öğrenme sağlayabilmesi için hazır ve tetikte bulunmasıdır. “canım ders çalışmak istemiyor” diyen öğrenciler aslında yeterli uyarılmışlık seviyesine ulaşamamıştır. Kantinde ya da yatakta ders çalışmak, bireyin genel uyarılmışlık haline girmesini, dolayısıyla öğrenmesini güçleştirmektedir. Uyarılma belirli bir noktaya geldiğinde optimal ulaşmaktadır. Optimal seviye öğrenme için ideal olandır. Kaygı içinde aynı şeyleri söylemek mümkündür.

2. İhtiyaçlar

İhtiyaç arzulanın veya gerekli olan bazı şeylerin eksikliğidir. Eksiklik algılanan ya da gerçek olabilir. İhtiyaçlar basit ve somut olabileceği gibi karmaşık ve soyut da olabilir.

3. İnançlar

Kişilerin güdülenmesini etkileyen üçüncü kişisel faktör, onların inançlarıdır. Yükleme kuramı ve bazı araştırma bulguları, yeteneklerin kararlı ve denetlenemez olduğunu ifade ederken, bazı görüşler de yeteneklerin çabayla geliştirilebileceğini ifade etmektedir. Diğer yandan yetenekle ilgili inançlarda gelişimsel farklılıklar vardır.

4. Amaçlar

Öğrencilerin derslerle ilgili amaçlar, onların güdülenme düzeylerini etkilemektedir. Öğretmenler öğrencilerin amaçlarına bakarak onların güdülenme düzeyleri ve amaçlarının gerçekleşme düzeyleri hakkında değerlendirme yapabilirler. Öğretmenlerin özellikle başarısızlık yaşantısı geçiren öğrencilerin amaçları üzerinde değerlendirme yapmaları gerekmektedir.

ÖĞRENCİLERİ GÜDÜLEME YOLLARI

Öğrencileri Öğrenmeye Motive Etme

Bütün dünyada, ebeveynler ve öğretmenler, öğrencilerin niçin her geçen gün okula ve okul derslerine daha az ilgili göründüklerini anlamak için saçlarını yoluyorlar. Ebeveynlerin görevi, basitçe, çocuğu okul için hazırlamak, onu okula götürmek ve ödevlerin düzenli olarak yapılmasını sağlamaktır. Öğretmenlerin vazifesi, öğrenciye bilgiyi sunmak ve alıştırmalarda onlara yardımcı olmaktır. Bunlar, artık çalışır görünmüyor. Hem ebeveynler hem de öğretmenler, sürekli olarak, öğrencilerin iyi akademik performanslarını sağlamak için yeni stratejiler geliştirmek zorundalar. Öyle görünüyor ki, bazan rüşvete bile başvurmak zorundalar.

Muhtemelen problemin bir kısmı, öğrencileri gerçekten neyin motive ettiğini anlama eksikliğidir. Motivasyon, tanımlaması ve açıklaması zor bir konudur. Motivasyon, genellikle, belli bir davranışı neyin uyardığına ve neyin devam ettirdiğine göre anlaşılır. Bununla birlikte, en azından okul amaçlı kabul gören, iki tür motivasyon vardır: Dışsal motivasyon ve içsel motivasyon. Dışsal motivasyon genellikle dışsal ödüllerden kaynaklanır: Hediyeler, notlar, hatıratlar ve diğerlerinden daha iyisini yapma isteği. Bu, öğrenciyi tamamen bu ödüller için hareket etmeye yönlendirir ya da utanç duruma düşmekten ya da sıkıntılı duruma düşmekten sakınmaya yönlendirir. İçsel motivasyon kişinin içinden gelir. Bir yetenek geliştirmede, eğer bir öğrenci kendini tatmin etme duygusuyla daha iyisini yapmaya yönlendiriliyorsa, o zaman öğrenme daha anlamlı ve daha kalıcıdır.

Motivasyon aşağıdaki şartlarda optimumdur:

- Kişi, dışsal baskıya karşılık olarak değil de kendi gerekçesiyle işi üstlenir.
- Ödev üstesinden gelinebilecek düzeydedir.
- Yeterince seçenek vardır.

Ebeveynler ve öğretmenler, bu koşulları optimize etmek için, öğrenme ortamını nasıl hazırlarlar? Bu soruya cevap geniş ve çeşitlidir. Belirli stratejiler, çeşitli kültürlere ve ortamlara bağlı olabilir. Fakat, aşağıdaki genel prensipler uygulanmalıdır:

1. Öğrencinin üzerindeki baskı minimize edilmelidir, örneğin, rekabeti ya da sosyal karşılaştırmayı kaldır; not sistemini gözden geçir.
2. Ödevin, öğrencinin yaşı ve yetenek seviyesi için üstesinden gelebileceği uygun bir düzeyde olmasını sağla. Eğer ödev çok kolay ise, öğrenci sıkılacak ve motive olmayacaktır. Öğrencinin kabiliyetinin üzerinde bir zorluk düzeyi, hüsrana ve ödevi terk etmeye yol açar.
3. Ödev, aynı zamanda, anlamlı ve öğrenciyle alakalı olmalıdır. Öğrenci sık sık şu yorumu yapar "Bunu niçin öğrenmem gerekiyor Büyüdüğümde bunu asla kullanmayacağım! ". Ödevin amacı, birbiriyle ilgisiz gerçekleri hafızaya kaydetmek yerine, yetenek geliştirme ya da kazandırma olmalıdır.

4. Ödüllerin uygun kullanımı. Övgüyü serbestçe kullan. Sadece performans için değil, gayret ve ilerleme için ödüllendir.

5. Seçenek sağla. Eğer, öğrenciler ödev nedir, nasıl yapılır ve sunulur gibi ödevle ilgili söz söylerlerse bir ödevde katılmak için daha çok motive olacaklardır. Öğretmen ne kadar her şeyi kontrol ederse, öğrenci o kadar az motive edilmiş olacaktır.

6. Öğrenme alıştırmalarının yapısı motivasyon düzeyini etkiler. Anlaşılır talimatlar verilmiş olmalıdır. Öğrenci, kendisinden ne beklediğinden emin olmalıdır. Ödevin nasıl yapılacağı ile ilgili açıklamalar spesifik ve iyi anlaşılır olmalıdır. Hızlı ve faydalı geriye dönüşler önemlidir. Öğrencinin nerede yanlış yaptığını ve nasıl düzeltebileceğini gösteren yorumlarla, çabucak geri verilen bir ödev, sadece B ya da C notu verilen bir ödevden çok daha faydalıdır.

7. Destekleyici bir çevre olmazsa olmaz koşuldur. Öğrenciler (ya da konu ile ilgili her kimse), boşa çıkarıldıklarını ya da tehdit edildiklerini hissettiklerinde iyi performans gösteremezler ya da iyi düşünemezler. Ebeveynler ve öğretmenlerin öğrenci ile geliştirdiği ilişki kolaylaştıran ve rahatlatandan biri olmalıdır: Cesaretlendirici bir söz ya da ses tonu, omuza bir el dokunuşu. Bunlar önemsiz gibi görünebilir fakat öğrenme üzerindeki etkisi önemlidir.

Kısaca, öğrenciler iyi davranıldığında, saygı gördüğünde, cesaretlendirildiğinde ve ödev anlamlı olduğunda, yüksek düzeylerde motivasyon kendiliğinden gelişecektir.

Öğrenciyi güdülemek için şunlar yapılabilir:

1. ➤ Derslere başlarken ilginç, şaşırtıcı, merak uyandırıcı sorular sorun.
2. ➤ Çalışmaları mümkün olduğu kadar aktif, araştırmacı, heyecanlı ve yararlı hale getirin.
3. ➤ Bütün öğrencilerin, neyi nasıl yapacaklarını ve ulaşacakları hedefe nasıl gideceklerini bilip bilmediklerinden emin olun.
4. ➤ Öğrencilerin arasında zeka, sosyal-ekonomik-kültürel geçmiş, okula ve bazı derslere karşı tutum açılarından bireysel ayrılıklar olduğunu her zaman dikkate alın.
5. ➤ Öğrencilerin temel ihtiyaçlarını doyumalarına yardımcı olun.
6. ➤ Sınıfın fiziksel şartlarını hesaba katın.
7. ➤ Öğrencilerle ilgilendiğinizi onların sizin sınıfınızın öğrencileri olduğunu hissettirin.
8. ➤ Bütün öğrencilerin az da olsa saygınlık kazanabileceklerini öğrenme yaşantıları düzenleyin.
9. ➤ Öğrencilere her konuda seçenekler sunun.
10. ➤ Olumlu bir benlik kavramı geliştirmelerine yardımcı olun.

11. ➤ Olumlu yanlar vurgulayarak, sonuçlar hakkında geri bildirim verin.

12. ➤ Öğrencileri kendi öğrenmelerini kendilerini yönlendirmeleri için cesaretlendirin.

13. ➤ İhtiyaç duyulan öğrencileri, öz güvenlerini ve başarı ihtiyaçlarını geliştirmeleri için cesaretlendirmeye çalışın.

14. ➤ Öğrencilere sorumluluk vererek, kendileriyle yarıştırmak onların başarı güdüsünü geliştirici teknikler kullanın.

EĞİTİMDE DİKKAT

Bilincin belli bir noktada toplanmasıdır. Öğrenmenin iyi olması için öğrencinin derse karşı dikkatli olması gerekir. Bu da pekiştirme ve kaygılandırma yoluyla motive edilerek sağlanabilir. Öğretmenlerin kullandıkları motivasyon araçlarının en önemlisi nottur. Ayrıca konuyu önemi anlatılarak da motivasyon sağlanabilir ve böylece dikkat artırılabilir.

Dikkat: Organizma, her zaman birçok uyarılarla karşı karşıyadır. Ancak organizma duyuşal mekanizmalarla alınan bu uyarıların tümüne birden eşit ölçüde tepkide bulunamaz. Buna göre, dikkat olgusu açısından kilit kavram seçiciliktir. Burada karşımıza çıkan temel soru şudur. Organizma neleri neden seçerek algılar. Bu soruya iki şekilde yanıt verilebilir.

1- Organizmanın sahip olduğu sinir sistemi uyarılar arasında yoğunlaşma açısından belli bir kapasiteye sahiptir.

2- Organizma içşel yaşantılara bağlı olarak belli gereksinimlerin doyurulması amacına göre işleyen programlanmış bir yapıya sahiptir.

Şu halde seçicilik kavramı, sinir sisteminin sınırlı bir kapasiteye sahip olması ve

organizmanın amaçlara göre davranımda bulunma eğilimi ile açıklanabilir. Demek ki, dikkat duyuşal mekanizmalarla alınan uyarılardan herhangi birinin diğerlerinden belli amaçlara göre seçilip ayıklanması işlemidir.

Organizma her durumda uyarın grupları üzerinde farklı biçimlerde odaklanma

eğilimindedir. Odaklanma bir bakıma birincil ve ikincil olmak üzere iki düzeyde gerçekleşir. Birincil dikkat, yoğunlaşmış dikkat olarak da adlandırılabilir. İkincil dikkat süreci ise, genellikle yoğunlaşılacak uyarıcı gruba ilişkin aka plan değişkenler üzerinde odaklanır. Ancak, ikincil dikkat bazen yoğunlaşılacak birincil dikkat sürecini bozucu etkiler de taşıyabilir. Örneğin, belli bir zaman kesitinde aynı konuya ait iki ayrı uyarıcı grubu ile karşı karşıya bulunan organizma bunlardan biri üzerinde yoğunlaşırken, diğeri birinciyle ilişkili olduğu oranda tamamlayıcı nitelik taşır.

Öte yandan dikkat olgusunun sıçramalı ve değişken bir karakter gösterdiği

bilinmektedir. Bu nedenle, başlangıçta yoğunlaşılacak uyarıcı grubu süreç içinde organizma tarafından yeterince anlamlı ve amaca uygun bulunmazsa geri plana düşebilir. Dolayısıyla öğretim yaşantılarının dikkat çekici ve ilginç olmasına özen gösterilmelidir. Çünkü öğretim yönetimindeki başarı bir anlamda dikkat süreçlerinin amaç, içerik ve yöntem bağlamında konu üzerinde odaklanma düzeyine bağlıdır.

DİKKAT SÜRECİNİ ETKİLEYEN DEĞİŞKENLER

Bu konuda yapılan araştırmaların sonuçları aşağıdaki gibi özetlenebilir.

- 1- Uyarıcılar arasında anlamlı ilişkilerin bulunması dikkatin yoğunlaştırılmasını kolaylaştırmaktadır.
- 2- Uyarıcılar arasında anlamlı ilişkilerin bulunması olgusu öznel algılara göre değişiklikler göstermektedir. Buna göre, anlamlandırma geniş ölçüde bireylerin psikolojik yapılarının ve ön öğrenme düzeylerinin farklılığına bağlıdır.
- 3- Uyarıcıların verildiği fiziksel bağlama uygunluğu (ses, ısı, ışık, renk) dikkatin yoğunlaştırılma düzeyini artırmaktadır.
- 4- Ancak uyarıcıların fiziksel bağlama uygunluğu tek başına yeterli değildir. Çünkü dikkat süreci aynı zamanda organizmanın içsel yaşantıları tarafından yönlendirilmektedir.
- 5- Dikkatin yoğunlaştırılması organizmanın belli gereksinimlerle güdülenme düzeyine bağlıdır.

Bu araştırma bulgularının yanı sıra dikkati etkileyen olumlu veya olumsuz bazı

değişkenler de şöyle sıralanabilir.

- 1- Zihinsel etmenler: Bireyin zeka düzeyi, algı ve bellek süreçlerinin işleyişi.
- 2- Hazır bulunmuşluk: Bir öğrenme yaşantısı açısından öğrencinin duyuşsal özelliklerinin bilişsel yeterliliklerinin ve devinsel becerilerinin uygunluk düzeyi
- 3- Aşırı ya da yetersiz motivasyon
- 4- Uygun bir ödül ve ceza sisteminde yoksunluk
- 5- Geri besleme yetersizliği
- 6- Amaç yoksunluğu ya da belirsizliği
- 7- Başarısızlık endişesi
- 8- Hatalı zamanlama
- 9- Eğitimde öğretmen merkezli öğretim stratejilerinin egemen olması
- 10- Otokratik ve buyurgan öğretim tutumları
- 11- Öğretim yaşantısı içinde öğrencinin kendilik, bütünlük ve özerklik gereksinimlerinin karşılanmaması
- 12- Öğretim yaşantılarının soyutluk ve karmaşıklık düzeyi
- 13- Çeşitli psikolojik, sosyal ya da zihinsel etmenler nedeniyle bazı öğrencilerin yaşadıkları öğrenme güçlükleri

Görüldüğü gibi; dikkat bir çok sosyo-psikolojik ve biyo-fizyolojik değişken tarafından etkilenen bir zihinsel süreçtir. Öğrenme ve motivasyon konularında yapılan araştırmalarda elde edilen bulgularda dikkat olgusunun yeniden kavramsallaştırılmasını zorunlu kılmıştır. Buna göre, dikkat aynı zamanda bir seçici sınıflama algısal ayırt etme ve zihinsel eşleme sürecidir.

DİKKAT STRATEJİLERİ

Çevreden gelen bilginin birey için gerekli olanlarının kısa süreli belleğe geçişini sağlayan en önemli süreç dikkattir. Bu nedenle, öğretimde yerine getirilmesi gereken ilk işlev öğrencinin dikkatini belirginleştirmek ve arttırmaktır. Dikkati yöneltmede kullanılan stratejilerden biri metinde çalışırken yazıların altını çizmedir. Anahtar sözcüklerin ve temel düşüncelerin altının çizilmesi öğrenciler tarafından yaygınlıkla

kullanılmaktadır. Yazıların altını çizme, anahtar noktalara, temel düşüncelere okuyanın dikkatini odaklayacağı stratejilerden biri olmasına karşın küçük sınıflardaki öğrenciler için uygun değildir.

İnceleme soruları da dikkat sürecini etkileyen yollardan biridir. Ön sorular öğrencinin dikkatini olaylarla ilgili ya da özel yanıtları vermeye yöneltmiştir. İlgili bölümce den sonra sorulan soruların ise, dikkati yalnızca gelecek bölümce ye çektiği gözlenmiştir. Soruların en azından o an dikkat etmeyen öğrencilerin dikkatini metine çektiği ileri sürülmektedir.

Dikkati çekmede kullanılan bir başka strateji de, metnin kenarına not almaktır. Altını çizme gibi not almanın etkinliği dikkati içeriye ve anlamı destekleyen işleve yoğunlaştırma derecesine bağlıdır. Metin kenarına not alma öğrencinin tekrar etmesine, yeni bilgiye hazır olmasına ve kodlanmasına yardımcı olur.

Dikkatin odaklaşmasında metindeki başlıklar, alt başlıklar, şekil, grafik, şema vb. etkili rol oynar. Dikkatini odaklaştıran öğrenci metni okumadan önce başlık ve tabloları, şemaları gözden geçirerek bilişimde bir ön örgütleyici oluşturabilir. Böylece önemli düşünceleri belirlemede oluşan ön örgütleyiciler oldukça etkilidir.

KAYNAKÇA

1. M. Mustafa TUFAN, Yüksek Lisans Tezi, Motivasyon Fonksiyonlarının Çalışanların Verimliliği Üzerindeki Etkileri
2. Sınıf Yönetiminde Yeni Yaklaşımlar. Editör: Prof. Dr. Leyla KÜÇÜKAHMET Nobel Yayınları 2000
3. Sınıf Yönetimi. Etidör: Prof. Dr. Leyla KÜÇÜKAHMET Nobel Yayınları 2000
4. Doç. Dr. Hasan EFE, Mod – 212 Mobilyada Ergonomi Ders Notları
5. Fidan, N., Okulda Öğrenme ve Öğretme
6. http://de.essortment.com/motivatingstude_rbsm.htm
7. JOHN CHILD, Organization : A Guide to Problems and Practice , Paul Chapman Pub. Ltd., 1982.
8. DAVID G. MYERS , Social Psychology , The McGraw Hill Inc. ,1996.
9. GAURIEL SALVENDY , Handbook of Industrial Engineering ,John Wiley and Sons Inc., 1992.
10. W. GRANT IRESON , EUGENE C. GRANT , Handbook of Industrial Engineering & Management , Prentice – Hall Inc. , 1969.

11. ÖMER DİNÇER , YAHYA FİDAN , İşletme Yönetimi , Beta , 1996.

12. AYDIN, A., ‘‘Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi’’, Anı Yayıncılık, Ankara, 1999