

**T.C.  
YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı**

**Bekir AÇIKGÖZ**

**ÖĞRENCİLERE VERİLEN ÖDÜLLERİN ETKİLİLİĞİNE  
İLİŞKİN ÖĞRETMEN VE VELİ GÖRÜŞLERİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Danışman: Prof. Dr. Emine BABAOĞLAN ÇELİK**

**YOZGAT - 2021**

**T.C.  
YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı**

**Bekir AÇIKGÖZ**

**ÖĞRENCİLERE VERİLEN ÖDÜLLERİN ETKİLİLİĞİNE  
İLİŞKİN ÖĞRETMEN VE VELİ GÖRÜŞLERİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Danışman: Prof. Dr. Emine BABAOĞLAN ÇELİK**

**YOZGAT - 2021**

## TEZ ONAYI

**Bekir AÇIKGÖZ** tarafından hazırlanan “**Öğrencilere Verilen Ödüllerin Etkililiğine İlişkin Öğretmen ve Veli Görüşleri**” adlı tez çalışmasının savunma sınavı 29 HAZİRAN 2021 tarihinde yapılmış olup aşağıda verilen Jüri tarafından Oy Birliği ile Yozgat Bozok Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Yönetimi Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmza

Danışman  
Prof. Dr. Emine BABAOĞLAN ÇELİK

.....

Üye  
Doç. Dr. Hüseyin ERGEN  
Mersin Üniversitesi

.....

Üye  
Dr. Öğr. Üyesi Berna YÜNER  
Bozok Üniversitesi

.....

ONAY

.....

Prof. Dr. Ümit BUDAK  
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü  
---/---/2021

## TEZ BEYANI

Tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, tezin içerdiği yenilik ve sonuçların başka bir yerden alınmadığını, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

**Bekir AÇIKGÖZ**

**29 Haziran 2021**

## TEŞEKKÜRLER

Öğrencilere Verilen Ödüllerin Etkililiğine İlişkin Öğretmen ve Veli Görüşleri başlıklı çalışmanın her aşamasında bana yol gösteren, bu araştırmanın ortaya çıkmasına özveriyle katkı sunan, öğrencisi olmaktan ve birlikte çalışmaktan onur ve gurur duyduğum değerli hocam sayın Prof. Dr. Emine BABAOĞLAN ÇELİK’e teşekkür ederim. Tez savunma jürimde yer alan ve verdikleri yapıcı geribildirimlerle araştırmamın gelişmesine katkı sunan sayın Doç. Dr. Hüseyin ERGEN ve sayın Dr. Öğr. Üyesi Berna YÜNER’e teşekkür ederim.

Araştırma verilerinin toplanması aşamasında zaman ayırıp araştırmaya katılan ve değerli düşüncelerini paylaşan öğretmen ve velilere teşekkür ederim.

Araştırmayla ilgili düzenleme çalışmalarında yardımlarını esirgemeyen meslektaşlarıma ve kıymetli akademisyen hocalarıma teşekkür ederim.

Bu süreçte desteğini hiçbir zaman esirgemeyen ve sürekli yanımda olan eşim Dilek AÇIKGÖZ’e, çocuklarım Miraç ve Egemen’e çok teşekkür ederim.

**Bekir AÇIKGÖZ**

## İÇİNDEKİLER

|                                                   |      |
|---------------------------------------------------|------|
| TEZ ONAYI .....                                   | i    |
| TEZ BEYANI .....                                  | ii   |
| TEŞEKKÜRLER .....                                 | iii  |
| İÇİNDEKİLER .....                                 | iv   |
| ÖZET .....                                        | vii  |
| ABSTRACT .....                                    | ix   |
| KISALTMALAR LİSTESİ .....                         | xi   |
| TABLolar LİSTESİ .....                            | xii  |
| ŞEKİLLER LİSTESİ .....                            | xiii |
| BİRİNCİ BÖLÜM .....                               | 1    |
| GİRİŞ .....                                       | 1    |
| 1.1. Problem Durumu .....                         | 1    |
| 1.2. Araştırmanın Amacı .....                     | 6    |
| 1.3. Araştırmanın Önemi .....                     | 6    |
| 1.4. Araştırmanın Soruları .....                  | 7    |
| 1.5. Araştırmanın Varsayımları .....              | 7    |
| 1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları .....            | 8    |
| 1.7. Tanımlar .....                               | 8    |
| İKİNCİ BÖLÜM .....                                | 9    |
| TEORİK ÇERÇEVE .....                              | 9    |
| 2.1. Ödül Kavramı .....                           | 9    |
| 2.2. Pekiştirme .....                             | 10   |
| 2.3. Pekiştirme Türleri .....                     | 10   |
| 2.3.1. Olumlu Pekiştirme .....                    | 11   |
| 2.3.2. Olumsuz Pekiştirme .....                   | 12   |
| 2.4. Pekiştirme Tarifeleri .....                  | 12   |
| 2.4.1. Sürekli Pekiştirme .....                   | 13   |
| 2.4.2. Aralıklı Pekiştirme .....                  | 14   |
| 2.4.2.1. Sabit Oranlı Pekiştirme .....            | 14   |
| 2.4.2.2. Sabit Zaman Aralıklı Pekiştirme .....    | 14   |
| 2.4.2.3. Değişken Oranlı Pekiştirme .....         | 15   |
| 2.4.2.4. Değişken Zaman Aralıklı Pekiştirme ..... | 15   |

|          |                                               |    |
|----------|-----------------------------------------------|----|
| 2.5.     | Pekiştireç.....                               | 16 |
| 2.6.     | Pekiştireç Türleri .....                      | 17 |
| 2.6.1.   | Birincil Pekiştireçler .....                  | 17 |
| 2.6.2.   | İkincil Pekiştireçler .....                   | 17 |
| 2.6.2.1. | Sosyal Pekiştireçler .....                    | 18 |
| 2.6.2.2. | Etkinlik Pekiştireçler .....                  | 18 |
| 2.6.2.3. | Maddi (Nesnel) Pekiştireçler .....            | 18 |
| 2.6.2.4. | Sembol Pekiştireçler .....                    | 19 |
| 2.7.     | Ödölün Olumlu Tarafları.....                  | 19 |
| 2.8.     | Ödölün Olumsuz Tarafları .....                | 21 |
| 2.9.     | Ödöl Verirken Dikkat Edilmesi Gerekenler..... | 27 |
| 2.10.    | Ödölün Motivasyon Üzerindeki Etkisi.....      | 32 |
| 2.11.    | Ödölün İlköğretim Mevzuatındaki Yeri .....    | 33 |
| 2.12.    | Ödölle İlgili Yapılan Çalışmalar.....         | 34 |
|          | ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....                             | 45 |
|          | YÖNTEM .....                                  | 45 |
| 3.1.     | Araştırmanın Modeli .....                     | 45 |
| 3.2.     | Çalışma Grubu .....                           | 46 |
| 3.3.     | Veri Toplama Aracı .....                      | 49 |
| 3.4.     | Verilerin Toplanması.....                     | 51 |
| 3.5.     | Verilerin Analizi.....                        | 52 |
| 3.6.     | Geçerlik ve Güvenirlik.....                   | 54 |
| 3.6.1.   | İnandırıcılık .....                           | 54 |
| 3.6.2.   | Aktarılabirlik .....                          | 55 |
| 3.6.3.   | Tutarlılık.....                               | 56 |
| 3.6.4.   | Teyit Edilebilirlik .....                     | 57 |
| 3.6.5.   | Araştırmada Etik .....                        | 57 |
| 3.6.6.   | Araştırmacının Rolü .....                     | 58 |
|          | DÖRDÜNCÜ BÖLÜM .....                          | 60 |
|          | BULGULAR VE YORUM.....                        | 60 |
| 4.1.     | Ödölün Kullanımı .....                        | 61 |
| 4.2.     | Ödölün Kullanım Amaçları .....                | 63 |
| 4.3.     | Ödöl Kullanımının Olumlu Tarafları .....      | 72 |
| 4.4.     | Ödöl Kullanımının Olumsuz Tarafları .....     | 79 |
| 4.5.     | Ödüllerin Etkililiği .....                    | 86 |

|                                                                 |                                  |
|-----------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| <b>BEŞİNCİ BÖLÜM</b> .....                                      | 87                               |
| <b>SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER</b> .....                        | 87                               |
| <b>5.1. Araştırmada Elde Edilen Sonuçlar ve Tartışma</b> .....  | 88                               |
| 5.1.1. Ödülün Kullanım Durumu.....                              | 88                               |
| 5.1.2. Ödülün Kullanım Amaçları.....                            | 88                               |
| 5.1.3. Ödülün Olumlu Tarafları.....                             | 90                               |
| 5.1.4. Ödülün Olumsuz Tarafları.....                            | 91                               |
| 5.1.5. Ödüllerin Etkililiği.....                                | 94                               |
| <b>5.2. Uygulayıcılar ve Araştırmacılar İçin Öneriler</b> ..... | 95                               |
| <b>KAYNAKÇA</b> .....                                           | 98                               |
| <b>EKLER</b> .....                                              | 106                              |
| Ek 1: Araştırma İzni.....                                       | 106                              |
| Ek 2: Öğretmen Görüşme Formu.....                               | 108                              |
| Ek 3: Veli Görüşme Formu.....                                   | 109                              |
| <b>ÖZGEÇMİŞ</b> .....                                           | Hata! Yer işareti tanımlanmamış. |

## **ÖZET**

### **YÜKSEK LİSANS TEZİ**

#### **Öğrencilere Verilen Ödüllerin Etkililiğine İlişkin Öğretmen ve Veli Görüşleri**

**Bekir AÇIKGÖZ**

**Danışman: Prof. Dr. Emine BABAOĞLAN ÇELİK**

**2021 – Sayfa: 109+xiii**

**Jüri: Prof. Dr. Emine BABAOĞLAN ÇELİK**

**Doç. Dr. Hüseyin ERGEN**

**Dr. Öğr. Üyesi Berna YÜNER**

Bu araştırma, öğretmenler ve veliler tarafından öğrencilere verilen ödüllerin etkililiğine ilişkin görüşleri ortaya çıkararak ödül verilmesiyle beklenen faydaların elde edilip edilemediğini anlamaya çalışmak amacıyla yapılmıştır. Araştırma nitel araştırma yöntemi ve fenomenoloji deseninde kurgulanmıştır. Araştırma 2019-2020 eğitim öğretim yılı 2. döneminde Yozgat ili Merkez ilçesinde görev yapan ortaokul öğretmenleri ve bu öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki öğrencilerin velileriyle gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak ilgili alanyazın ve uzman görüşleri doğrultusunda araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formları kullanılmıştır. Görüşme formları; ödülün kullanım durumu, ödülün kullanım amaçları, ödülün olumlu ve olumsuz taraflarına yönelik görüşleri ortaya çıkarmayı amaçlayan dört bölümden oluşmaktadır. Araştırma verileri derinlemesine görüşme (mülakat) yöntemiyle toplanmıştır. Verilerin analizinde içerik analizi tekniği kullanılmıştır.

Araştırmadan edinilen sonuçlara göre öğretmen ve velilerin tamamının ödül yöntemini kullandığı görülmüştür. Öğretmenlerin ödül yöntemini öğrencilerin akademik başarılarını artırmaya yönelik çalışmalarını desteklemek ve ders

etkinliklerine katılımı artırmak için kullandıkları; velilerin ise çocuklarının akademik başarılarını artırmak ve aile içinde olumlu davranışlarını artırmaya yönelik kullandıkları görülmüştür. Öğretmenler ödül yönteminin öğrencilerin ders etkinliklerine katılımını artırdığı ve motivasyonu yükselttiğini belirtmişlerdir. Veliler de ödül yönteminin çocuklarının olumlu davranışlarını artırdığını belirtmişlerdir. Araştırma sonuçlarından öğretmenlerin görüşlerine göre ödülün öğrencileri ödül için çalışır hale getirdiği, öğrencilerin sürekli ödül beklentisi içerisinde oldukları, ödül pazarlığı yapar hale geldikleri, sınıf ortamında birtakım sorunlara neden olduğu ve bazı öğrencilerin motivasyonlarını düşürdüğü sonuçlarına ulaşılmıştır. Velilerin görüşlerine göre ödülün pek de işe yaramadığı, akademik başarıyı artırmadığı, ödülün beğenilmediği, etkisinin çok kısa olduğu, çocuklarının ödül için çalışır hale geldiği ve ödül için olumsuz davranışlar yapıldığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Ödüller motivasyonu artırma, verilen görevleri yerine getirme, davranışları kısa sürede değiştirme ve ödev yaptırma konularında öğretmenler ve veliler tarafından etkili bulunmuştur. Kalıcı davranış değişikliği yapılamaması, etkisinin çok kısa olması, bazı öğrenciler için anlam ifade etmemesi, motive etme özelliğinin azalması ve ödülün beklenen etkinin elde edilememesi konularında da ödüllerin yeterli etkiye sahip olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Öğrenci, Öğretmen, Veli, Ödül, Pekiştireç, Pekiştirme, Motivasyon.

## **ABSTRACT**

### **Master Thesis**

### **Teachers and Parents Views Regarding the Effectiveness of the Awards Given to Students**

**By**

**Bekir AÇIKGÖZ**

**Supervisor: Prof. Dr. Emine BABAOĞLAN ÇELİK**

**2021 – Pages: 109+xiii**

**Jury: Prof. Dr. Emine BABAOĞLAN ÇELİK**

**Assoc. Prof. Dr. Hüseyin ERGEN**

**Assist. Prof. Dr. Berna YÜNER**

This research was carried out in order to try to understand whether the expected benefits can be obtained by giving awards by revealing the opinions about the effectiveness of the awards given to students by teachers and parents. The research is structured in qualitative research method and phenomenology pattern. The research was carried out with secondary school teachers working in the Central district of Yozgat in the second term of the 2019-2020 academic year and the parents of the students in the schools where these teachers work.

A semi-structured interview form developed by the researcher in line with the relevant literature and expert opinions was used as a data collection tool in the study. The interview forms consist of four sections that aim to reveal the use of the award, the purpose of use of the award, and the positive and negative aspects of the award. Research data were collected by in-depth interview method. Content analysis technique was used in the analysis of the data.

According to the results obtained from the research, it was seen that all of the participating teachers and parents used the reward method. Teachers use the reward

method to support students' efforts to increase their academic achievement and to increase participation in lesson activities. On the other hand, parents have used it to increase their children's academic success and to increase positive behaviors within the family. Teachers stated that the reward method increases students' participation in classroom activities and increases motivation. Parents also stated that the reward method increases their children's positive behaviors. According to the opinions of the teachers from the research results, it was concluded that the award made students work for the reward, students constantly expected reward, became able to negotiate the reward, caused some problems in the classroom environment and decreased the motivation of some students. According to the opinions of the parents, it was concluded that the reward did not work well, it did not increase academic success, the award was not liked, the duration of its effect was very short, their children became working for the reward and negative behaviors were made for the reward. The rewards are directed by teachers and parents to increase motivation, make it appropriate, necessary and necessary for a short period of time. It has been concluded that the rewards do not have enough effect on the issues of not making permanent behavioral change, the effect is very short, it does not make sense for some students, the motivating feature decreases and the expected effect from the reward is not achieved.

**Keywords:** Student, Teacher, Parent, Reward, Reinforce, Reinforcement, Motivation.

## KISALTMALAR LİSTESİ

|      |   |                        |
|------|---|------------------------|
| $f$  | : | frekans                |
| %    | : | yüzde                  |
| s.   | : | sayfa                  |
| dk.  | : | dakika                 |
| akt. | : | aktaran                |
| V    | : | veli                   |
| Ö    | : | öğretmen               |
| Ünv. | : | Üniversite             |
| TDK  | : | Türk Dil Kurumu        |
| MEB  | : | Millî Eğitim Bakanlığı |

## TABLÖLAR LİSTESİ

| <b><u>Tablo</u></b> |          |       |                 |              |                   | <b><u>Sayfa</u></b> |
|---------------------|----------|-------|-----------------|--------------|-------------------|---------------------|
| <b>Tablo 3.1.</b>   | Çalışma  | Grubu | Öğretmenlerinin | Demografik   |                   |                     |
| Özellikleri.....    |          |       |                 |              |                   | 47                  |
| <b>Tablo 3.2.</b>   | Çalışma  | Grubu | Velilerinin     | Demografik   |                   |                     |
| Özellikleri.....    |          |       |                 |              |                   | 48                  |
| <b>Tablo 4.1.</b>   | Birinci  | Tema: | Ödülün          | Kullanımı    | (Öğretmen         |                     |
| Görüşleri).....     |          |       |                 |              |                   | 61                  |
| <b>Tablo 4.2.</b>   | Birinci  | Tema: | Ödülün          | Kullanımı    | (Veli             |                     |
| Görüşleri).....     |          |       |                 |              |                   | 62                  |
| <b>Tablo 4.3.</b>   | İkinci   | Tema: | Ödülün          | Kullanım     | Amaçları          | (Öğretmen           |
| Görüşleri).....     |          |       |                 |              |                   | 63                  |
| <b>Tablo 4.4.</b>   | İkinci   | Tema: | Ödülün          | Kullanım     | Amaçları          | (Veli               |
| Görüşleri).....     |          |       |                 |              |                   | 68                  |
| <b>Tablo 4.5.</b>   | Üçüncü   | Tema: | Ödül            | Kullanımının | Olumlu Tarafları  | (Öğretmen           |
| Görüşleri).....     |          |       |                 |              |                   | 72                  |
| <b>Tablo 4.6.</b>   | Üçüncü   | Tema: | Ödül            | Kullanımının | Olumlu Tarafları  | (Veli               |
| Görüşleri).....     |          |       |                 |              |                   | 75                  |
| <b>Tablo 4.7.</b>   | Dördüncü | Tema: | Ödül            | Kullanımının | Olumsuz Tarafları | (Öğretmen           |
| Görüşleri).....     |          |       |                 |              |                   | 79                  |
| <b>Tablo 4.8.</b>   | Dördüncü | Tema: | Ödül            | Kullanımının | Olumsuz Tarafları | (Veli               |
| Görüşleri).....     |          |       |                 |              |                   | 82                  |
| <b>Tablo 4.9.</b>   | Beşinci  | Tema: | Ödüllerin       | Etkililiği   | (Öğretmen ve Veli |                     |
| Görüşleri).....     |          |       |                 |              |                   | 85                  |

## ŞEKİLLER LİSTESİ

| <b><u>Şekil</u></b> |                                            | <b><u>Sayfa</u></b> |
|---------------------|--------------------------------------------|---------------------|
| <b>Şekil 2.1.</b>   | <b>Pekiştirmenin Davranışa Etkisi.....</b> | <b>11</b>           |
| <b>Şekil 2.2.</b>   | <b>Pekiştirme Tarifeleri.....</b>          | <b>13</b>           |
| <b>Şekil 4.1.</b>   | <b>Araştırmanın Ana Temaları.....</b>      | <b>60</b>           |



# BİRİNCİ BÖLÜM

## GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın yapılmasını gerektiren problem durumu, araştırmanın amacı, önemi, soruları, varsayımları, sınırları ve tanımlar yer almaktadır.

### 1.1. Problem Durumu

İnsanların davranışlarını şekillendirme isteği bütün zamanlarda önemli olmuştur. Anne-babalar ve öğretmenler bu şekillendirme çalışmalarında ilk akla gelen kişilerdir. Tarih boyunca çeşitli yöntem ve teknikler kullanılarak istenilen davranışların ortaya çıkarılması ve benzer olumlu davranışların sergilenmesinin sağlanması amaçlanmıştır. Günümüzde de bu davranış değiştirme çabaları insanın olduğu her yerde devam etmektedir.

Öğrenme, bireylerin çevreleriyle etkileşimleri sonucunda kalıcı davranış değişikliğinin sağlanmasıdır (Bilen, 2006). Öğrenme bir süreç sonucu oluşur. Bu sürece öğrenen bireyin özellikleri, kullanılan öğretim yöntemleri, öğrenme konusu ve öğrenme ortamı etki eder (Yeşilyaprak, 2007). Öğrenmenin nasıl gerçekleştiği, süreçleri, nedenleri ve sonuçları öğrenme kuramları ile açıklanmaktadır. İnsanların bireysel farklılıkları öğrenmenin de farklı kuramlarla açıklanmasına neden olmaktadır (Mert, 2017). Skinner'ın başını çektiği davranışçı öğrenme kuramının temelinde ödül yöntemi vardır. Davranışçı öğrenme kuramına göre öğrenme pekiştirmeyle yani ödüllendirmeyle oluşturulmaktadır (Saban, 2002). Ortaya konulan davranış ödüle ulaştırıyor ya da cezadan kurtarıyorsa bu davranış öğrenilir. Davranış, ödül elde edebilmek için bilinçli olarak yapılır (Mert, 2017). Pekiştireç kavramının günlük dildeki karşılığı ödüldür. Bireylere bilgi, beceri ve tutum kazandırmada, öğretim faaliyetlerinin tamamında, kalıcı davranış değişikliği sağlanmasında ödüllerin yani pekiştireçlerin önemli bir yer tuttuğu kabul edilir (Erden, 2003).

Öğrenmenin nasıl gerçekleştiğini farklı açılardan ele alan öğrenme kuramları da vardır. Bilişsel öğrenme kuramlarına göre öğrenmenin temeli bilişsel süreç ve

yapılardır. Öğrenme bir davranış değişiminden çok zihinsel değişim sürecidir. Öğrenme bilginin kazanımı, hatırlanması ve geri kullanımı için aktif zihinsel bir süreçtir. Öğrenciler, kendilerine aktarılan bilgileri edilgen olarak değil, kendilerine özgü, etkin yollarla edinmektedirler. Yeni bilgiler önceden bilinenlerle ilişkilendirilerek, örgütlenerek, sınıflandırılarak ve varsayımlar geliştirilerek işlenmektedir. Bilişsel öğrenme kuramlarına göre öğrencilere sorulan soruların doğru cevapları karşısında öğrencinin ilgisini artırmak için pekiştireçler verilebilir (Yeşilyaprak, 2012).

Yapılandırmacı öğrenme kuramları ise öğrenmeyi, öğrenenin yeni karşılaşılan bilgileri önceki bilgileriyle ilişkilendirerek öğrenmesi, daha önceki bildiği konulara bağlı olarak öğrenenin yeni öğrenmeler oluşturmaları, öğretmen rehberliğinde karşılaştığı yeni bir bilgiyi anlamlandırması, yorumlaması ve yeniden inşa etme süreci olarak tanımlamaktadır (Yeşilyaprak, 2012). Öğrenmek için öğrenci zihinsel ve fiziksel olarak etkin olmalıdır. Öğrenci kendi cevaplarını, kavramlarını keşfettiğinde ve kendi yorumlarını oluşturduğunda öğrenme gerçekleşir (Özerbaş, 2007).

Sosyal öğrenme kuramında ise dolaylı öğrenme kavramı üzerinde durulur (Senemoğlu, 2005). Kişi kendisine yakın hissettiği ya da olmak istediği kişiyi gözlemler ve onun yaptığı davranışları yapar. Bu durum model alma ile açıklanır (Yeşilyaprak, 2012). Sosyal ve gözleme dayalı öğrenmenin öncülerinden olan Albert Bandura (Akt: Swanson, 2001), öğrenmenin kendisinin zahmetli bir iş olduğunu ancak çocukların anlayarak ve katılarak öğrendiklerinde içsel olarak motive olduklarını, bu nedenle ayrıca dışsal bir motivasyon aracına yani ödüllere gereksinim duymayacaklarını ifade etmektedir.

Öğrenci davranışları üzerinde etkili olan diğer önemli bir faktör de sınıf yönetimi uygulamalarıdır. Öğretmenlerin tercih ettikleri sınıf yönetim modelleri öğrenme ortamının düzenlenmesi ve yönetilmesini kapsar (Balay, 2019). Geleneksel sınıf yönetimi modelinde öğretmen tarafından konulan kurallara bütün öğrencilerin uyma zorunluluğu vardır. Önemli olan öğretmen tarafından konulan katı kuralların öğrenciler tarafından eksiksiz uygulanmasıdır (Erdoğan, 2001). Tepkisel sınıf yönetimi modelinde ise istenmeyen öğrenci davranışları ödül-ceza ile değiştirilmeye çalışılır (Erdoğan, 2001). Bu modelde istenmeyen davranışların nedenlerinden ziyade

sonuçları üzerinde durulur. Tepkiler (cezalar) bireye yöneliktir (Şentürk, 2006). Önlemsel sınıf yönetimi modeline göre sorun oluşturabilecek durumlar için önceden düzenlemeler yapılarak önlemler alınır (Demirtaş, 2020). İstenmeyen öğrenci davranışlarını düzeltmek için sevgi ve saygı yaptırımları kullanılır (Şentürk, 2006). Alınacak önlemler öğrencilerin öğrenme ortamında sıkılmasına neden olmayacak düzeyde olmalıdır (Ağaoğlu, 2014). Gelişimsel sınıf yönetimi modeline göre sınıf yönetimindeki uygulamalar çocukların gelişimine ve seviyesine uygun olmalıdır (Ağaoğlu, 2014). Öğrencilerden gelişim seviyelerine uygun davranışlar istenir ve beklenir. Öğrencilerin bireysel gelişim özellikleri dikkate alınır (Şentürk, 2006). Bütünsel sınıf yönetim modelinde ise duruma göre tepkisel, önlemsel ve gelişimsel modellerin kullanıldığı karma bir modeldir (Erdoğan, 2001). İstenmeyen davranışlara neden olan durumlar ortadan kaldırılır ve öğrencilerin gelişimsel özellikleri dikkate alınarak hareket edilir. Tepkisel sınıf yönetim modeline uygun davranışlar ise en düşük düzeyde kullanılır (Şentürk, 2006).

Davranışların şekillendirilmesinde birçok yöntem kullanılmaktadır. Yaygın olarak kullanılan yöntemlerden birisi de ödül yöntemidir. Ödül hem okullarda öğretmenler hem de evlerde anne babalar tarafından sıklıkla kullanılmaktadır. Bu kadar sık kullanılan ödül yöntemi doğru kullanılıyor mu? Ödül yöntemi kullanıldığında istenilen amaçlara ulaşıyor mu? Ödül verilmesiyle beklenen fayda sağlanıyor mu? Bu tür sorularla ödülün etkisi ve ödülün beklenen faydanın sağlanıp sağlanmadığı sorgulanmaktadır.

Bazı araştırmacılar öğrencilerin motivasyonlarının artırılması, çalışmalara katılımlarının sağlanması ve başarılı olmaları için ödülün gerektiği yerlerde kullanılması gerektiğini (Ertuğrul, 2004) hatta olumlu davranışlar gösteren öğrencilere ödül verilmesinin öğretmenlerin en önemli görevleri arasında yer aldığını (Küçükahmet, 2003) belirtmişlerdir. Buna karşın ödüllerin cezalara benzediği, ödül yöntemi kullanılmaya başlandıktan sonra çocuklara ödül verilmemesinin de çocuklar tarafından ceza olarak algılandığı, ödül alamayan çocuğun özsaygısının yıprandığı ve mutsuzluğa neden olduğunu (Kohn, 1994; Solter, 2012) savunan araştırmacılar da bulunmaktadır. Ödülün çocuklara davranışlarını hep bir şeyler karşılığında yapmaları gerektiğini öğrettiği (Marschall, 2009), bazı durumlarda çocukların kişiliklerine hakaret olarak değerlendirildiği (Kohn, 1993), ödülün arkadaşlar ve kardeşler

arasında rekabete yol açtığı (Gordon, 2015) gibi birçok açıdan sorunlar ortaya çıkarması da ödül yöntemine getirilen eleştirilerden bazılarıdır.

İlgili alanyazın incelendiğinde, ulusal ve uluslararası ölçekte ödülle ilgili önemli sayıda çalışma yapıldığı görülmektedir. Eğitimde kullanılan ödül yöntemi konusunda araştırmacılar farklı görüşler öne sürmektedirler. Araştırmacıların bazıları ödül yönteminin gerekliliğini ve önemini savunurken, bazı araştırmacılar da ödül yönteminin birçok problemi beraberinde getirdiğini savunmaktadırlar (Gündüz ve Balyer, 2011).

Ödülün olumlu taraflarını ortaya çıkaran araştırmalarda; anne-babaların kullandıkları ödülleri çocuklarının akademik başarılarına olumlu yönde etki yaptıkları (Karadaş, 2020), ödülün başarının simgesi olarak tanımlandığı ve motivasyon düzeyini artırdığı (Yaman ve Güven, 2014), ödülleri öğrencilerin hoşuna giden ve onları doğru davranmaya teşvik eden pekiştireçler olduğu (Turhan ve Yaraş, 2013) bulgularına ulaşılmıştır. Ayrıca ödülleri öğrencileri motivasyon, gayret, etkinliklere katılma, başarıma isteği, kendine güvenme, hedef belirleme, yeni konulara ilgi duyma gibi konularda olumlu yönde etkilediği (Taşdemir ve Taşdemir, 2016), öğretmenlerin olumsuz davranışların ortadan kaldırılmasında ödülleri etkisinin yüksek olduğu ve ödülleri öğrenciler üzerinde cezalardan daha etkili olduğunu savundukları (Keklik, 2008) bulgularına da ulaşılmıştır.

Ödülün olumsuz taraflarını ortaya çıkaran araştırmalarda ise; ödül ve ceza yöntemlerinin öğrencilerin iç motivasyonlarına ve kalıcı öğrenmeye olumsuz etkileri olduğu (Güzelyurt, Tok, Tümas ve Uruğ, 2019), öğrencilerin ödül bağımlılığının okul tükenmişliğine neden olduğu (Aypay, 2018) bulgularına ulaşılmıştır. Ayrıca ödülleri bir eğitim aracı olarak kullanılmasının çocukların hile eğilimini artırdığı, performans odaklı çocukların, davranıştan sonra dış bir ödül aradıkları, bunun için gerekirse çalışmaktan kaçıp, kolay ve rahat bir çözüm olan hileye başvurabildikleri (Kotoman, 2016), ekonomik durumu iyi olan öğrencilere maddi ödülleri etki etmediği (Babayiğit ve Erkuş, 2016) bulgularına da ulaşılmıştır.

Araştırmacılar ödülün motivasyon üzerinde olumsuz etkilerini ortaya koyan birçok çalışma yapmışlardır. Bu çalışmalardan bazıları; ödülün öğrencilerin motivasyonları üzerinde olumsuz etkileri olduğu, ödül verilmesinin bir süre sonra

öğrencilerin içsel motivasyonlarında düşüşe neden olduğu (Deci, 1971) hatta içsel motivasyonlarını ortadan kaldırdığı (Swanson, 2001), bir ödül vaat edildiğinde yapılan işlerde kalitenin düştüğü ve yaratıcı işler çıkmadığı, buna karşı dışarıdan bir yöntemle motive edilmeyenlerin yaptıklarını sadece keyif alarak yaptıkları için ortaya çıkardıkları işlerin daha kaliteli ve yaratıcı olduğu (Amabile, 1998) bulgularına ulaşmışlardır. Ayrıca ödülün olumlu tutum ve iç motivasyon gerçekleştirmediği (Birch, Marlin ve Rotter 1984), çocuğun hak etmediği, içten ve gerçekçi olmayan övgüleri anladığında övgünün başarı ve içsel motivasyon üzerinde etkisinin negatif olduğu (Barton, Dielman ve Cattell, 1974), ödülün dışsal motivasyon aracı olarak kısa vadede öğrencilerin olumlu davranışlar göstermesini sağladığı buna karşın uzun vadede öğrencilerin öğrenme meraklarını, ilgilerini ve içsel motivasyonlarını giderek azalttığı (Gündüz ve Balyer, 2011) bulgularına ulaşmışlardır.

Ödülün olumsuz tarafları ile motivasyon üzerindeki etkileri incelendiğinde birçok açıdan ödülün istenilen etkiye sahip olmadığı anlaşılmaktadır. Hatta ödül yönteminin birçok olumsuz sonuçlara neden olduğu da belirlenmiştir. Ödül yönteminin davranışlara olumlu yönde şekil verme amacıyla kullanılmasına karşın ödülün beklenen etkinin istenilen seviyede olmaması dikkat edilmesi gereken önemli bir noktadır.

Ödül konusunda ulusal ölçekte yapılan çalışmalarda (Karadaş, 2020; Güzelyurt, Tok, Tümas ve Uruğ, 2019; Pehlivan, Köseoğlu ve Şen, 2018; Aypay, 2018; Babayigit ve Erkuş, 2016; Işıkoğlu, 2016; Kotoman, 2016; Taşdemir ve Taşdemir, 2016; Yaman ve Güven, 2014; Turhan ve Yaraş, 2013; Gündüz ve Balyer, 2011; Yılmaz ve Babaoğlu, 2013; Keklik, 2008; Karaoğlu, 2008; Yılmaz, 2007; Çolak, 2005; Kendirci, 1999) daha çok sınıfta kullanılan ödül ve ceza çeşitleri, ödül ve cezaların sınıf disiplinini sağlamadaki yeri, ödül ve ceza yöntemlerinin davranışlara etkileri, ödülün akademik başarı üzerindeki etkileri, anne-babaların ödül kullanım durumları konularına yönelik araştırmaların ağırlıkta olduğu görülmüştür. Ayrıca konuyla ilgili olarak ulusal alanyazın bağlamında gerçekleştirilen ayrıntılı alanyazın taraması sonucunda ödül sisteminin etkililiğine yönelik yapılan bir çalışma tespit edilememiştir.

Ödül yöntemini yoğun bir şekilde kullanan öğretmenler ile velilerin ödül hakkındaki görüşleri, ödül yöntemini kullanma sıklıkları, ödül yönteminin olumlu veya olumsuz sonuçları ve ödüllerin etkililiği konularının detaylı olarak araştırılması önem arz etmektedir. Bu amaçla yürütülen araştırmanın problem cümlesi şudur; öğrencilere verilen ödüllerin etkililiği nasıldır, olumlu ve olumsuz yanları nelerdir? Daha önce ulusal ölçekte hiç bakılmamış bir açıdan ödül yönteminin etkililiği konusunda araştırma yapılarak alanyazına önemli bir katkı sunulması beklenmektedir. Böylece yapılan bu çalışmayla Türk eğitim sistemi içerisinde önemli bir yer tutan ödülün farklı boyutlarıyla incelenmesinin başta ilgili karar vericilere ve diğer tüm paydaşlara oldukça önemli bir veri kaynağı olacağı düşünülmektedir.

### **1.2. Araştırmanın Amacı**

Davranış şekillendirme sürecinde kullanılan yöntemlerin başında ödül gelmektedir. Ödül kullanılırken dikkat edilmesi gereken birçok nokta vardır. Bu noktalar ödülün beklenen faydanın elde edilebilmesine doğrudan etki etmektedir. Araştırmanın amacı, davranışçı öğrenme yaklaşımlarına göre öğretmen ve veliler tarafından öğrencilere verilen ödüllerin etkililiğine ilişkin görüşleri ortaya çıkarmaktır. Ayrıca araştırmada ödülün kullanım durumunu, kullanım sıklığını, olumlu ve olumsuz yanlarını ortaya koymak da amaçlanmıştır. Böylelikle ödül verilmesiyle beklenen faydaların elde edilip edilemediğini anlamaya çalışmak araştırmanın amacını oluşturur.

### **1.3. Araştırmanın Önemi**

Ödülün öğrenci davranışlarını değiştirmedeki rolü konusunda yapılmış çok sayıda çalışma mevcuttur. Bu çalışmalarda daha çok; ödül ve ceza çeşitleri, ödül ve cezaların sınıf disipliniyi sağlamadaki yeri, ödül ve ceza yöntemlerinin davranışlara etkileri, ödülün akademik başarı üzerindeki etkileri, anne-babaların ödül kullanım durumları konularına yönelik araştırmaların ağırlıkta olduğu görülmüştür. Ayrıca yapılan bazı araştırmalarda ödülün olumlu tarafları öne çıkartılırken bazı araştırmalarda da ödülün olumsuz tarafları öne çıkartılmaktadır. Ancak ödülün

etkililiğini inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bununla birlikte sıklıkla kullanılan ödül yönteminin etkililiğinin belirlenmeye çalışılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Bu araştırma öğretmen ve veliler tarafından sıklıkla kullanılan ödüllerin farklı açılardan değerlendirilmesine katkı sağlamak, etkililiğini anlamaya çalışmak, alanyazına katkı sağlamak, karar vericiler ve uygulayıcılara rasyonel karar verme süreçlerinde yol gösterici olmak açılarından önemli görülmektedir.

#### **1.4. Araştırmanın Soruları**

Bu araştırmanın amacı olan öğrencilere verilen ödüllerin etkililiğine ilişkin öğretmen ve veli görüşlerini ortaya çıkarmak için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- 1) Ödül yönteminin kullanılma sıklığı konusunda veli ve öğretmen görüşleri nasıldır?
- 2) Veli ve öğretmenler ödülü hangi amaçlar için kullanmaktadırlar?
- 3) Öğrencilere verilen ödüllerin ne gibi olumlu sonuçları olduğu ifade edilmektedir?
- 4) Öğrencilere verilen ödüller ne gibi olumsuz sonuçlara yol açtığı ifade edilmektedir?
- 5) Öğrencilere verilen ödüllerin etkililiği konusunda veli ve öğretmen görüşleri nasıldır?

#### **1.5. Araştırmanın Varsayımları**

Öğretmenler ve veliler tarafından öğrencilerin davranışlarına etki etmek için kullandıkları ödüllerin farklı etkilere sahip oldukları varsayılmaktadır. Araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formlarının araştırma verilerini elde etmek için yeterli olduğu varsayılmaktadır. Çalışma gruplarındaki katılımcıların görüşme sırasında sorulara ciddi ve samimi cevap verdikleri ve doğal davrandıkları varsayılmaktadır. Araştırmada ödül yönteminin davranışçı öğrenme kuramları çerçevesinde kullanıldığı varsayılmaktadır.

### 1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, 2019-2020 eğitim-öğretim yılıyla, Yozgat ili Merkez ilçesinde görev yapan ortaokullarda çalışma grubuna katılan öğretmenler ve bu öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki öğrencilerin velileriyle sınırlıdır. Katılımcılardan yarı yapılandırılmış görüşme formları aracılığıyla elde edilen cevaplarla sınırlıdır. Araştırma konusuyla ilgili araştırmacının ulaşabildiği kaynaklardaki verilerle sınırlıdır.

### 1.7. Tanımlar

**Öğrenci:** Temel eğitim kurumlarının ikinci kademesinde (5, 6, 7 ve 8. sınıf) öğrenim gören çocuklardır.

**Öğretmen:** Temel eğitim kurumlarının ikinci kademesinde (5, 6, 7 ve 8. sınıf) derslere giren branş öğretmenleridir.

**Veli:** Temel eğitim kurumlarının ikinci kademesinde (5, 6, 7 ve 8. sınıf) çocuğu eğitim gören anne-babalarıdır.

**Ödül:** Velinin veya öğretmenin öğrenciye olumlu bir davranış yapma karşılığında (bir performans sonucunda) verdiği mükafattır.

**Pekiştirme:** İstendik bir davranışın ortaya çıkmasını sağlamak, sıklığını arttırmayı ya da olumlu bir davranışın sürdürülmesini sağlamak amacıyla organizmaya olumlu pekiştireçler verme ya da ortamda bulunan olumsuz pekiştireçleri ortamdan çıkarma işlemine pekiştirme denir (Kaya, 2021).

**Pekiştireç:** İstendik davranıştan sonra verilen, bireyde olumlu bir etki oluşturarak davranışın tekrarlanma olasılığını artıran uyaranlar pekiştireç olarak adlandırılır (Selçuk, 2012).

**Motivasyon:** Bireylerin, toplumun ve kendilerinin ihtiyaçlarını gidermek için harekete geçirilmesini sağlamak üzere davranışlarına etki edilerek teşvik edilmesidir. Bireyin eylemlerinin yönüne, sürekliliğine, kararlılığına hızlı ve kısa sürede yapılan etkidir (Küçükahmet, 2000).

## İKİNCİ BÖLÜM

### TEORİK ÇERÇEVE

Bu bölümde ödül kavramı, pekiştirme türleri, pekiştirme tarifeleri, pekiştireç türleri, ödülün olumlu tarafları, ödülün olumsuz tarafları, ödül verirken dikkat edilmesi gerekenler, ödülün motivasyon üzerindeki etkisi, ödülün ilköğretim mevzuatındaki yeri ve ödülle ilgili yapılan çalışmalar yer almaktadır.

#### 2.1. Ödül Kavramı

İstenilen olumlu bir davranışın tekrarlanma olasılığını artıran uyarılara ödül denir (Erden ve Akman, 1995). “Ödül, bir davranışın yapılması için verilen haz, keyif verici bir maddi olanak ya da bir haktır” (Navaro, 2001). Ödül, bir başarı karşılığında verilen armağan ve mükafattır (TDK). Eğitim sözlüğünde ise ödül kavramı, beğenilen davranış veya takdir edilen beceri dolayısıyla bir öğrenciye ya da öğretmene verilen armağan olarak tanımlanır (Alaylıoğlu ve Oğuzkan, 1976).

Ödül, bir koşula bağlı olarak verilen ve verilen kişi tarafından cazip görünen bir obje ya da etkinliktir. Bir objeyi ödül yapan onun ‘koşul’ olarak verilmesidir. Koşul olarak verilmeyen bir obje ödül olamaz (Bolat, 2018).

Gündelik dilde ödül olarak kullanılan kavramın literatürdeki karşılığı pekiştireçtir. Olumlu pekiştireç kavramı yerine daha çok ödül kavramı kullanılmaktadır. “Belli bir uyarıcıya gösterilen belli bir tepkinin tekrar gösterilme veya gösterilmeme ihtimalinin artırılması pekiştirme. Pekiştirmede kullanılan uyarıcıya pekiştireç denir. Bir başka anlatımla pekiştirme bir tepkinin iç veya dış etkilerle güçlendirilmesidir” (Bacanlı, 1998).

## **2.2. Pekiştirme**

Öğrenmenin temelinde davranışın tekrar edilmesine veya organizmanın cezadan kurtulmasına neden olan pekiştirme yer alır. Pekiştireç, bir davranımı kuvvetlendiren herhangi bir uyarıcıdır. Ödül, olumlu bir pekiştireçtir. Klasik koşullama ve edimsel koşullamada pekiştirme kavramı farklı tanımlanmaktadır. Klasik koşullamada pekiştirme, belirli bir koşulsuz davranımı ortaya çıkaran koşulsuz bir uyarıcının verilmesidir. Nötr bir uyarıcı, koşulsuz bir uyararla eşleştirilirse pekiştirme, nötr uyarının koşulsuz tepkiye bağlanmasına neden olur. Böylece şartsız davranım şartlı davranım haline gelir (Arı, 2018).

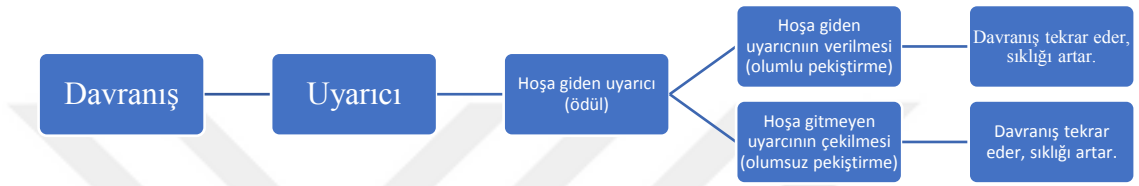
Edimsel koşullamada ise koşulsuz uyarın tarafından pekiştirilecek belli bir koşulsuz davranım yoktur. Edimsel koşullamada pekiştirme, belli durumlarda yapılan davranımlardan birinin olumlu ya da olumsuz pekiştireçlerden birisiyle kuvvetlendirilmesidir. Pekiştirmenin olabilmesi için pekiştirecin güdüye uygun olması gerekir ve pekiştirmede çok önemlidir (Arı, 2018).

Yeni bir davranış oluşturmaya çalışılırken veya var olan bir davranışın meydana gelme sıklığını artırmaya çalışırken pekiştirme işlem süreçlerinden yararlanılmaktadır. Bu süreçler uygulanırken göz önünde tutulması gereken birkaç nokta bulunmaktadır. Bunlar; pekiştireçler kişi istenen davranışı gösterdikten hemen sonra anında verilmelidir. Böylece davranışın yerleşimi hızlandırılmalıdır. Davranış, istenen sıklık düzeyine geldikten sonra pekiştirme programı azaltılarak ortadan kaldırılmalıdır. Davranış, pekiştireçler olmadan da ortaya çıkar hale getirilmelidir (Senemoğlu, 2005).

## **2.3. Pekiştirme Türleri**

Senemoğlu (2005) pekiştirme kavramını “olumlu pekiştireçleri ortama koyarak ya da olumsuz pekiştireçleri ortamdan çıkararak davranışın yapılma olasılığını artırma işlemi” olarak tanımlar. Pekiştirme olumlu ve olumsuz pekiştirme olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Kırcaali-İftar ve Tekin, 1997; Özyürek,1998; Senemoğlu, 2005).

**Şekil 2.1. Pekiştirmenin Davranışa Etkisi**



### 2.3.1. Olumlu Pekiştirme

Bir davranış meydana geldikten sonra hoş giden bir uyarının ortama konarak davranışın ileride meydana gelme sıklığının artırılmasını kapsamaktadır. Olumlu pekiştirme kullanılırken, öğrenci için anlamlı olan bir pekiştirecin davranış her oluştuğunda anında sunulmasına dikkat edilmelidir (Cüceloğlu, 1997; Özyürek, 1998). Öğrencisinin parmak kaldırma davranışına “Aferin, çok güzel” diyerek öğretmen, eğer öğrencinin parmak kaldırma davranışının artmasını sağlayabiliyorsa, öğretmen olumlu pekiştirmeyi uygulamış olmaktadır.

Olumlu pekiştirmede, istendik davranışların tekrarlanma sıklığı artırılmakta ve istenmedik davranışların tekrarlanma sıklığı ise azaltılmaktadır. Genel olarak olumlu pekiştirmenin ceza veya olumsuz pekiştirmeye oranla daha etkili bir davranış değiştirme yöntemi olduğu söylenebilir. Ayrıca olumlu pekiştirme, çoğu durumda kolaylıkla uygulanabilir bir yöntemdir. Bu yöntemi uygularken bireyin istediğini elde etmek için istenmeyen bir davranış sergilemesine tepki verilmemeli, istendik davranışı göstermesi beklenmelidir. İstendik davranış sergilediğinde olumlu pekiştirme uygulanmalıdır. Birey tepki almadığı için istenmeyen davranışı

sergilemeyi bırakacak ve olumlu pekiştirme almak için istendik davranışı sergileyecektir (Lane vd., 2008).

### **2.3.2. Olumsuz Pekiştirme**

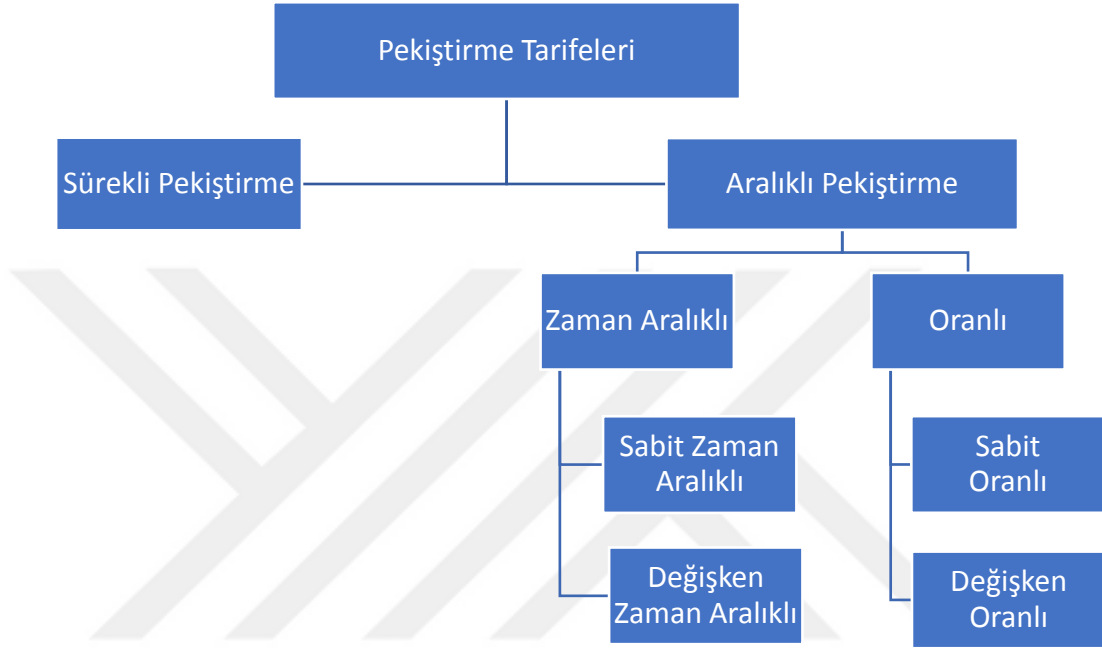
Hoşa gitmeyen bir uyarının ortamdaki kaldırıldığı ya da verilmediği zaman davranışın meydana gelme sıklığının artmasıdır (Cüceloğlu, 1997; Senemoğlu, 2005). Dışarıdan gelen gürültü çocuğun ders çalışmasını olumsuz etkiliyorsa, dışarıdan gelen gürültüyü kesmek için pencere kapatılır ve bunun sonucunda çocuğun ders çalışma davranışı artarsa olumsuz pekiştirme kullanılmış olmaktadır.

Olumsuz pekiştireçler olumsuz sonuçlarından kaçınmak için belirli davranışların sergilendiği caydırıcı uyarılardır. Bu istenmeyen sonuçları ortadan kaldıran önleyici davranışların ileride tekrar oluşma olasılığı daha yüksek hale gelir. İnsanlar genellikle ceza ile olumsuz pekiştirmeyi birbirine karıştırırlar. Ceza, olumsuz pekiştirmeden farklıdır. Olumsuz pekiştirme bir davranışı güçlendirmek için olumsuz bir durumun kaldırılmasını içerirken, ceza ise bir davranışı zayıflatmak için bir uyarıcının ortama dâhil edilmesi ya da ortamdaki çıkarılmasını ifade eder (Ashford ve LeCroy, 2013). Cezayı olumsuz pekiştirmeden ayıran en önemli nokta, ceza uygulandığında yapılan davranış durdurulur fakat kişiye ne yapacağı söylenmez. Olumsuz pekiştirmede ise kişi istenen davranışı, olumsuz uyarıyı almamak için sürdürür (Arı, 2018).

### **2.4. Pekiştirme Tarifeleri**

Pekiştirme tarifeleri, pekiştirme işleminin davranış üzerinde etkili olabilmesini sağlayan önemli faktörlerden biridir (Ersanlı, 2017). Pekiştirme tarifeleriyle olumlu ya da olumsuz pekiştirmenin ne sıklıkla yapılacağı belirlenmektedir (Kırcaali-İftar ve Tekin, 1997). Pekiştireçlerin etki düzeyini artırmak için pekiştirme tarifeleri uygulanır. Sürekli ve aralıklı pekiştirme olmak üzere iki çeşit pekiştirme tarifesi vardır. Toplamda beş farklı pekiştirme tarifesi (sürekli, sabit zamanlı, sabit oranlı, değişken zamanlı, değişken oranlı) bulunmaktadır. (Özyürek, 1998; Kırcaali-İftar ve Tekin, 1997; Senemoğlu, 2005).

**Şekil 2.2. Pekiştirme Tarifeleri**



#### **2.4.1. Sürekli Pekiştirme**

Sürekli pekiştirme, artırılması istenen hedef davranışın her ortaya çıkmasından sonra pekiştirecin sunulmasıdır (Kırcaali-İftar ve Tekin, 1997; Özyürek, 1998; Senemoğlu, 2005) Örneğin; artırılmak istenen davranış “ödev yapma” davranışı ise her ödev yapma davranışından sonra çocuğun pekiştirilmesi sürekli pekiştirmedir. Sürekli pekiştirme en basit pekiştirme tarifesidir. Sürekli pekiştirme yeni bir davranışın kazandırılması için kullanılması gereken en uygun yoldur. Bu pekiştirme tarifesiyle istenilen davranışlar öğrencilere daha çabuk kazandırılmaktadır. Sürekli pekiştirme tarifesinin olumlu yanı, yeni öğrenmelerin çok çabuk gerçekleşmesini sağlamasıdır. Olumsuz yanı ise pekiştirmeye son verildiğinde sönmenin çok çabuk gerçekleşmesidir. Yani öğrenilenler hızlı bir şekilde unutulur. Sürekli pekiştirme tarifesinin, sönmenin çok çabuk gerçekleşmesi dışında başka olumsuz tarafları da vardır. Sürekli pekiştirme sonucunda pekiştirici

uyaranlara doyulur. Pekiştirici uyaran etkisizleşir ve pekiştireç özelliğini yitirir. Bir diğer olumsuz tarafı da gerçek yaşamda davranışlar sürekli pekiştirilmezler. Sürekli pekiştirme tarifesini, yapısının gereği davranışlara kalıcılık kazandırmada yararlı değildir (İstanbul Üniversitesi, 2021).

#### **2.4.2. Aralıklı Pekiştirme**

Her tepkinin değil de sadece bazı tepkilerin pekiştirildiği durumlarda aralıklı pekiştirme tarifeleri söz konusudur. Aralıklı pekiştirme tarifeleri; sabit oranlı, sabit zaman aralıklı, değişken oranlı ve değişken zaman aralıklı olmak üzere dörde ayrılır.

##### **2.4.2.1. Sabit Oranlı Pekiştirme**

Sabit oranlı pekiştirme tarifesinde öğrencinin belirli bir sayıdaki davranışı pekiştirilir. Öğrencinin her üç doğru cevabına yıldız verilmesi sabit oranlı pekiştirme tarifesidir. Sabit oranlı pekiştirme tarifesinde zamanın önceliği yoktur. Önemli olan doğru davranış sayısıdır (Özyürek, 1998; Senemoğlu, 2005). Tarife seyreltilerek davranışa hız ve süreklilik kazandırılabilir. Tarifenin seyreltilmesi, gittikçe daha çok sayıda yapılan davranışa pekiştireç verilmesidir. Örneğin, öğrencinin problem çözme davranışına hız ve süreklilik kazandırmak isteyen öğretmen önce 10 doğru problem çözme ödüllendirirken daha sonra tarifiyi seyrelterek 15 doğru problem çözme ödüllendirebilir. Sabit oranlı pekiştirme tarifesine olumlu davranışların sıklığı artırılır. Ayrıca istendik davranışların kısa sürede tekrarlanmasına neden olur. Sabit oranlı pekiştirme tarifesine son verildiğinde, sönme yani davranışın kaybolması, değişken oranlı pekiştirme tarifesine son verilmesi durumuna göre daha çabuk gerçekleşir. Sürekli pekiştirme tarifesine göre ise sönme daha yavaş gerçekleşir (İstanbul Üniversitesi, 2021).

##### **2.4.2.2. Sabit Zaman Aralıklı Pekiştirme**

Belli bir zaman aralığında azaltılmak istenen hedef davranış hiç gerçekleşmediğinde ya da belli bir ölçütün altında gerçekleştiğinde, artırılacak hedef davranış ölçütü karşılar düzeyde sergilendiğinde pekiştirecin sunulmasıdır (Kırcaali-İftar ve Tekin 1997; Özyürek, 1998). Pekiştirilecek davranışın sabit bir süre geçtikten

sonra pekiştirilmesi söz konusudur. Bu pekiştirme türünde pekiştirecin ne zaman geleceği bellidir ve öğrenci bunu bilir. Azaltılması ya da ortadan kaldırılması amaçlanan bir davranış için çocuğun bir saat boyunca kendine zarar verme davranışını sergilememesi durumu örnek verilebilir. Bu durumda çocuk bir saatlik sürenin sonunda pekiştireç elde eder. Artırılması amaçlanan bir hedef davranışın pekiştirilmesine örnek olarak da çocuğun 20 dakika içinde ödevlerini bitirmesi durumunda pekiştirilmesi verilebilir. Sabit zaman aralıklı pekiştirmede, pekiştireçlerin düzenli aralıklarla verilmesi nedeniyle öğrenciler pekiştirecin ne zaman verileceğini tahmin etmeye başlar. Bu nedenle öğrenciler göstermesi gereken davranışı pekiştirmenin verileceği ana kadar yapmaz, pekiştirecin verileceği sırada yapmaya başlar. Böylece, öğrenci pekiştirme süresi yaklaştıkça kadar yapması gerekenleri ağırdan almayı öğrenir (İstanbul Üniversitesi, 2021).

#### **2.4.2.3. Değişken Oranlı Pekiştirme**

Bu tarife uygulanırken ortalama bir oran belirlenir ve belli bir zaman diliminde (örneğin; bir gün) bu ortalamaya ulaşılacak şekilde pekiştirme yapılır. Örneğin oran 1/6 ise 5., 6., 5. hedef davranış pekiştirilir, dolayısıyla belirlenen oran ortalama olarak uygulanır. Böylece çocuk kaçınıcı davranıştan sonra pekiştirileceği beklentisine girmeksizin hedef davranış sergiler. Belli bir ortalama sayıda davranışın oluşmasından sonra pekiştireç sunulur. Örneğin öğretmen öğrencisinin parmak kaldırma davranışını sırasıyla 5, 7, 9, 7 ortalama tepkilerinden sonra pekiştiriyor ise değişken oranlı 7 pekiştirme tarifesini uygulamaktadır. Yani pekiştireç ortalama 7 tepkiden sonra sunulmaktadır. Böyle ortalama bir değer etrafında pekiştireç sunularak davranışın artması ya da sürmesi sağlanıyorsa değişken oranlı pekiştirme tarifi uygulanıyor denilmektedir (Kırcaali-İftar ve Tekin, 1997; Özyürek 1998).

#### **2.4.2.4. Değişken Zaman Aralıklı Pekiştirme**

Değişken zaman aralıklı pekiştirmede, ortalama bir zaman aralığı belirlenir (örneğin 5 dk.). Belirlenen bu ortalama sürede davranış sergilenirse pekiştirilir (Kırcaali-İftar ve Tekin, 1997; Özyürek 1998). Örneğin zaman aralığı olarak 5 dakika belirlenmiş ise bir davranış 6 dk., 7 dk. ve 4 dk. gözlem sürelerinde gözlenip

bu sürelerin bitiminde davranış sergilenirse pekiştirilir. Değişken zaman aralıklı tarifeler kullanıldığında, tepkinin süresini arttırırken pekiştirmeye son verildiğinde, tepki kolayca sönmez. Sönmeye çok dayanıklıdır. Tepkinin ortalama süresi yükseltilerek pekiştirmeler seyreltilerek sürekli davranışların kalıcılığı sağlanabilir. Tepkinin ortalama süresi yükseltilirken davranış sönmesine yol açmayacak kadar süre uzatılmalıdır (İstanbul Üniversitesi, 2021).

## 2.5. Pekiştireç

“Davranışı izleyen ve organizma üzerinde olumlu bir etki yaratarak davranışın ortaya çıkma ihtimalini artıran uyarıcılara pekiştireç denir” (Selçuk, 2012). Eğitim kurumlarında öğrencilere verilen pekiştireçler ödül olarak sunulmaktadır. Ödül olarak verilen bu pekiştireçler olumlu pekiştireçlerdir. Övgü, puan, başarı belgesi, hediyeler genel olarak kullanılan pekiştireçlerdir (Ersanlı, 2017).

Pekiştireçlerin etkili olabilmesi için dikkat edilmesi gereken önemli noktalar vardır. Bu noktalar şunlardır (Erden ve Akman, 1995):

- 1- Pekiştireç mutlaka doğru davranışı takip etmelidir. Pekiştireç hangi davranışın arkasından verilirse o davranışın ortaya çıkma sıklığını artırır. Öğretmenlerin uygun yerde pekiştireç verebilmesi için gözlem becerilerinin yüksek olması gerekir. Aksi halde bazı problemler ortaya çıkabilir. Örneğin, izin almadan arkadaşının sözünü kesen öğrenci öğretmen tarafından dinlenirse, öğrencinin olumsuz davranışı pekiştirilmiş olur.
- 2- Öğrenci hangi davranıştan sonra pekiştireç aldığını fark etmelidir. Bunu sağlamak için pekiştirecin doğru davranıştan hemen sonra verilmesi ve neden pekiştireç verildiğinin öğrencilere açıklanması gerekir.
- 3- Öğrencide davranış değişikliği meydana getirmek için mümkün olduğunca olumlu pekiştireç kullanılmalıdır.
- 4- Pekiştireçlerin değeri öğrenciden öğrenciye değişiklik gösterir. Pekiştireçler öğrencilerin ihtiyaçlarına ve sosyal çevrelerine göre değişir.
- 5- Pekiştireçlerin ne olacağının yanı sıra ne zaman verileceği de önemlidir. Pekiştireç yeni ve öğrenilmesi güç davranışların kazandırılmasında daha sık

verilmelidir. Davranış öğrenildikten sonra pekiştireçlerin azaltılması uygun olacaktır.

## **2.6. Pekiştireç Türleri**

İstendik davranışın ortaya çıkmasında güçlü etkisi olan, sahip olduklarında bireyleri mutlu eden ve onları güdüleyen pekiştireçler birincil ve ikincil pekiştireçler olarak iki gruba ayrılırlar. İkincil pekiştireçler de sosyal pekiştireçler, etkinlik pekiştireçler, maddi (nesnel) pekiştireçler ve sembol pekiştireçler olmak üzere dört gruba ayrılır (Küçükahmet, 2003).

### **2.6.1. Birincil Pekiştireçler**

Öğrenilmemiş ve doğal olarak oluşan pekiştireçlere birincil pekiştireçler denir. Birincil pekiştireçlerin en önemli özelliği doğal uyarıcılar olup organizma tarafından fizyolojik bir tepkiyle cevaplandırılmasıdır. Yiyecekler, su, uyku gibi temel ihtiyaçları karşılayan pekiştireçler birincil pekiştireçlerdir. Aç bir insan için yiyecek birincil pekiştireçlere örnektir (Yavuzer, Demir ve Çalışkan, 2006).

### **2.6.2. İkincil Pekiştireçler**

Öğrenilmiş pekiştireçlere ikincil pekiştireçler denir. İkincil pekiştireç olarak kullanılan nesneler doğal durumlarıyla pek fazla bir önemleri yoktur. Çoğu kez hiçbir ihtiyacı karşılamazlar. İkincil pekiştireçler, öğrenmeyle oluşur. Bu öğrenmedeki geçerli kural, herhangi bir uyarıcının (nötr uyarıcının) birincil bir pekiştireçle eşleştirilmesidir. Örneğin, bir kâğıt parçası olan para belli bir doğal ihtiyacı karşılamaz. Dolayısıyla birincil pekiştireç değildir. Fakat para ödeyerek ihtiyaçlarımızı karşılayabileceğimizi öğreniriz. Böylece nötr bir uyarıcı olan para birincil bir pekiştireçle eşleşerek ikincil pekiştireç haline gelir. “Klasik koşullama ile oluşan ikincil pekiştireçler, edimsel koşullamada ödül olarak kullanılır” (Arı, 2018).

### **2.6.2.1. Sosyal Pekiştirenler**

En yaygın kullanılan pekiştiren türü sosyal pekiştirenlerdir. Gülümsemek, takdir etmek, sevgi göstermek, alkışlatmak, çocuğun defterine imza atmak, sırtını ve başını okşamak sosyal pekiştirenler için örnek olarak verilebilir.

Sosyal pekiştirenler, uygun zaman ve durumda kullanıldığında istenilen davranışın gösterilme sıklığını artırır. Sosyal pekiştirenler çocukların takdir edilmeyi bekledikleri zamanda ve olumlu davranışları gösterdiklerinde kullanılmalıdır. Ancak gereksiz yere ve sık kullanılması etkisini azaltır. Bu pekiştirme uygulandığında öğretmen ödülün neden verildiğini mutlaka açıklamalıdır (Ashford ve LeCroy, 2013).

### **2.6.2.2. Etkinlik Pekiştirenleri**

Etkinlik pekiştirenler çocukların sevdikleri ve yapmaktan zevk aldıkları etkinlikleri içerir. Öğrencinin hoşlanarak katıldığı her etkinlik, öğrencinin yapmaktan çok da fazla hoşlanmadığı ya da istemediği bir etkinliği pekiştirmek için kullanılabilir. Buna Preamack İlkesi denir. Örneğin; bütün sabah öğrenciler derslerde sessiz olurlarsa, öğle arasından sonra ya da son derste sevdikleri bir filmi izleyebilirler. Top oynamak, dışarıya çıkmak, alışverişe gitmek, parka gitmek, arkadaşlarıyla oynamak, oyuncaklarla oynamak ve bilgisayarla oynamak gibi etkinlikler yaygın olarak kullanılan etkinlik pekiştirenlerdir. Ancak çocukların bireysel farklılıklarından dolayı bir çocuk için çok önemli olan bir etkinlik, başka bir çocuk için önemli olmayabilir hatta olumsuz bir etki bile yaratabilir (Kohn, 1993). Bu nedenle etkinlik pekiştirenler kullanılırken bireylerin özelliklerine dikkat edilmelidir.

### **2.6.2.3. Maddi (Nesnel) Pekiştirenler**

Davranışların değiştirilmesinde bazen sosyal pekiştirenler yeterli olmayabilir. Sosyal pekiştirenlerin yanı sıra maddi pekiştirenler de sık kullanılmaktadırlar. Oyuncaklar, başarı belgeleri, para, kıyafet, kırtasiye malzemeleri öğrencilerde pekiştirme yapmak için kullanılabilir maddi pekiştirenlerdendir. Seçilecek olan maddi pekiştiren bireye uygun olmalıdır. Yoksa pekiştiren etkili olmaz (Sutton ve

Barto, 2012). Bu pekiştireçler ancak sosyal ve etkinlik pekiştireçlerinin gücünü yitirmeye başladığı zamanlarda onları güçlendirmek için kullanılmalıdır. Mutlaka sosyal bir pekiştireçle birlikte uygulanmaları gerekir. Bu pekiştirme şeklinin uygun olmayan yanı maliyetlerinin pahalı oluşu yanında sık kullanıldığında etkisinin çabuk geçmesidir.

#### **2.6.2.4. Sembol Pekiştireçler**

Tek başına bir anlam ifade etmeyen ve değersiz olan fakat belli bir miktar elde edildikten sonra başka bir pekiştireçle değiştirilen araçlar sembol pekiştireçlerdir. Sembol pekiştireç uygulamasında, öğrenci uygun olan davranışı gösterdiğinde pekiştireç yerine onu simgeleyen bir sembolün verilmesi biçiminde uygulanır. Bu uygulama, bir grup öğrenci ya da tüm sınıfa rahatlıkla uygulanabilir. Öğrenciler, semboller toplarlar (yıldız, marka, sayı, pul gibi) ve onları belirlenmiş olan sayıya ulaştıklarında karşılıkları olan pekiştireç türüyle daha sonra değiştirirler. Tutarlı ve sistemli bir şekilde uygulanan sembol pekiştireçler motivasyonu yükseltir. Sembol pekiştireçlerde dikkat edilmesi gereken en önemli nokta öğrencilerin sistem hakkında çok iyi bilgilendirilmesi gerektiğidir (Flora, 2004).

### **2.7. Ödülün Olumlu Tarafları**

Ödüller öğrencilerin eğitimi sürecinde birçok aşamada kullanılır. Yeni bilgilerin öğretilmesinde, olumlu tutum kazandırılmasında, becerilerin geliştirilmesinde ve olumlu davranışların kalıcılığını sağlamada ödüller önemli bir yer tutar. Sınıfta öğrencilerin sergiledikleri bir davranışa öğretmenin verdiği tepki ve bu tepkinin öğrenci üzerindeki etkisi çok önemlidir. Öğretmenin tepki olarak göstereceği gülümseme, dokunma, saçını okşama, sözle onaylama, sorumluluk verme gibi davranışları (Aydın, 2000), öğrenciyi rahatlatır ve mutluluk verirse, davranışın tekrarlanması beklenir (Erden, 2003). Öğretmenler ödülü daha çok öğrencilerin olumlu davranış gösterme sıklıklarını artırmak ve öğrenci davranışlarını biçimlendirmek için kullanırlar (Erden, 2003).

Aksoy'a (2000) göre, sınıf içinde istenmeyen davranış artışına neden olan faktörlerden biri, öğretmenlerin cezalara gerektiğinden fazla başvurmalarıdır. Burada

ortaya konması gereken en önemli yaklaşım, cezadan çok ödüllerin kullanılmasıdır. Çünkü istendik davranışların ödüllendirilmesi yöntemi, olumlu davranışların artırılması ve olumsuz davranışların azaltılmasında en etkili yollardan biridir.

Aydın'a (2000) göre ödülün olumlu yanları şöyledir:

- Ödül, öğrencilerin olumlu davranışları sergilemesini sağlamak için onların isteklendirilmesini ve güdülenmesini kolaylaştırır.
- Ödül, öğrencilerin öğrenilecek konuya ilgi duymasını sağlar.
- Ödül, öğrencilerin mevcut motivasyon seviyelerinin artırılmasında fayda sağlar.
- Ödülle davranışların onaylanması, bireyin olumlu bir benlik algısı ve sağlıklı bir kişilik örüntüsü geliştirmesini kolay hale getirir.
- Ödül, sosyal kabul görme, bağlanma, kendini gerçekleştirme gibi ihtiyaçların doyurulması yoluyla, öğrencinin yaşama bakış açısını olumlu yönde etkiler.

Ödül armağan veya rüşvet olarak düşünülmemelidir. Armağan, öğrenciye karşılıksız olarak verilen ve onu hoşnut etmeye yönelten bir girişimdir. Rüşvette ise, haksız olarak, karşılıklı yarar sağlama söz konusudur. Rüşvet veren, kendisine hizmet, sevgi, saygı gibi haz veren bir yararı, haksız olarak sağlar. Rüşvet alan ise, yine haksız yere, bir hizmeti, davranışı ya da sevgi, saygı gibi karşıya haz verecek bir fayda sağlar (Başaran, 1998). Bu açıdan ödül, armağan ve rüşvet olarak değerlendirilemez.

Ödüller, öğrencilerin zamanla ödüllendirildikleri konuyla bağlantılı farklı alanlara ilgi duymasına da yol açar. İlgi alanlarını çeşitlendirir. Ödül öğrencinin yeni konulara başlangıç yapmasını sağlar. Öğrenciyi harekete geçirir. Bu da ödülün başka bir yararadır (Binbaşıoğlu, 2000).

Doğrudan disiplin sağlamanın yollarından birisi de ödüldür. Genel anlamda ödül istenilen davranış veya üstün başarı gösteren kişiye verilen pekiştiricilerdir. Eğitimsel anlamda ise ödüllendirme, öğrencilere istenilen olumlu davranışları yapmaları için güdülemeyi ve daha sonra da tekrar göstermelerini sağlamayı içermektedir. Ödül, öğrenciyi sergilediği istenen davranışları tekrar etmeye sevk eder. Ödül, aynı zamanda bir motivasyon aracı olarak kullanılabilir. Tekrarlanması

istenen etkinliklerin sonunda verilen ödüller etkinliğin tekrarını sağlar. Eğitimde ödül kazanan değil, kazananlar olmalıdır. Olumlu her davranış için kullanılabilecek bir ödül olmalıdır. Böyle bir yaklaşım öğrencileri daha fazla istenen davranış sergilemeye güdüler (Sarıtaş, 2000).

Ödül konusunda yapılan çalışmalarda araştırmacılar ödülün birçok faydasının olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Karadaş (2020), anne-babaların kullandıkları ödüllerle çocuklarının akademik başarılarına olumlu yönde etki yaptıkları bulgusuna ulaşmıştır. Taşdemir ve Taşdemir (2016), araştırma sonucunda ödüllerin öğrencileri motivasyon, gayret, etkinliklere katılma, başarma isteği, kendine güvenme, hedef belirleme, yeni konulara ilgi duyma gibi konularda olumlu yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Ayrıca araştırmalarında alanyazında görülen ödülün, amaç dışına çıkılarak ödüle odaklanma, ödül alma hırsı, her davranışın ödül olarak karşılığını bekleme eğilimi, ödülün az sayıda öğrenciye hitap etmesi, sönme davranışları gibi olumsuz etkiler ve gizli tehlikeleri yaklaşımlarını destekler bulgular görülmüştür. Yaman ve Güven (2014), yaptıkları araştırma sonucunda, öğrencilerin motivasyonlarının yükselmesi için ödüllendirmenin gerekli olduğuna inandıkları sonucuna ulaşmışlardır. Keklik (2008), yaptığı araştırma sonucunda öğretmenlerin olumsuz davranışların ortadan kaldırılmasında ödüllerin etkisinin yüksek olduğu ve ödüllerin öğrenciler üzerinde cezalardan daha etkili olduğunu savundukları sonuçlarına ulaşmıştır.

## **2.8. Ödülün Olumsuz Tarafları**

Ödül yönteminin her ne kadar faydalı olduğu düşünülse de belirli kurallar çerçevesinde kullanılmadığında birçok olumsuz durumu ortaya çıkarabilmektedir.

“Sürekli ödül alan çocuklar zaman içerisinde ödüle o kadar çok alışırlar ki, alamadıklarında kendilerini kötü hissederler. Ödül onlar için hayatın vazgeçilmezi olur. Bir çocukta ödüle karşı bağımlılık, ödüksüzlüğe karşı ise tahammülsüzlük gelişir. Ödüle alışan bir çocuk bu ödülleri devam ettirebilmek için zamanla kural dışı yollara bile başvurabilir. Sınavda kopya çekebilir, yapmadıklarını yapmış gibi anlatabilir. Bu çocuklar, gelecek hayatlarında sürekli onaylanma ihtiyacı hissedebilirler” (Pedagoji Derneği, 2013).

Ödül ile çocuklara istenilen davranışlar yaptırılabilir. Ancak tıpkı cezada olduğu gibi sorunların temelindeki problem çözülmüş olmaz. Sadece kısa süreli bir itaat gelişir. Ödül ile çocuklarda kalıcı değer algısı ve olumlu tutum geliştirilemez. Örneğin, ödülle çocuk odasını toplar ama ‘düzenlilik tutumu’ gelişmez. Bunun yanında, ebeveyn ödüle sık başvuruyorsa, çocuk ödül aldığı sürece davranışa devam eder (Bolat, 2018). Ayrıca çocuğu sürekli ödüllendirmeye çalışmak da başlı başına bir sorun teşkil eder.

Sürekli ve aşırı verilen ödüller çocukları birçok açıdan olumsuz etkiler. Ödüllerin bu şekilde kullanılması sonucunda çocuklar haz merkezli ve pragmatist olurlar. Kendilerini fazlasıyla değerli görmeye başlar ve narsist eğilimler sergilemeye başlarlar. Doyumsuzluğa ve tatminsizliğe yol açar. Çevrelerindeki kişilerden de sürekli ödül bekleyecekleri için sosyal uyum sorunları yaşarlar (Gültekin, 2013).

Ödül ile ceza arasında benzer taraflar vardır. Ödül yöntemi kullanılmaya başlandıktan sonra çocuklara ödül verilmemesinin de çocuklar tarafından ceza olarak algılanabilir. Ödül alamayan çocuğun özsaygısı yıpranır ve mutsuzluğa neden olur (Solter, 2012).

Kohn, ödüllerin cezalarda olduğu gibi geçici bir itaat sağladığını savunur. Kohn, ödülleri rüşvet olarak görmektedir. Bu nedenle rüşvetin yani ödüllerin çocuklarda insani değerlerin gelişmesinde, sorumluluk sahibi olmalarında, kendi kararlarını alabilmelerinde ve davranışlarına yön verebilen bireyler haline gelmelerinde etkili olmadığını savunur (Kohn, 1994).

Ödüller çocukların kişiliklerine hakaret olarak da değerlendirilebilir. Küçük çocuklar bile fiziksel ve duygusal ihtiyaçları karşılandığında, nasıl davranacaklarına karar verebilirler. Çocukların davranışlarına ödülle yön vermeye çalıştığımızda, onların kendi başlarına nasıl doğru davranacaklarını bilmedikleri mesajını veririz. Ebeveynlerin görevi, çocuklarını dışarıdan yönlendirilen birer robot gibi yetiştirmek değildir. Asıl yapılması gereken çocuklarının kendi kendilerini yönetme yeteneklerinin gelişmesini sağlayacak şekilde davranmaktır (Kohn, 1993; Solter, 2012).

Övgü, kişinin davranışının ya da başarılarının veya kişisel özelliklerinin değerlendirmesini içeren sözlü bir iletidir. Övgü aynı zamanda bir çeşit ödüdür. Övgü sık kullanıldığında övülen kişiye zararlı bir hale dönüşebilir. Her övgünün

arkasında gizli bir gündem vardır. Çocuklar genelde bunu anlar. Çocuklar dolaylı eleştiri içeren iletilere çok kızarlar. “Bugün derste ki sorulara çok güzel cevaplar verdin” demek “her zaman güzel cevaplar vermediğini düşünmüyorum” demektir. “Bugün dikkatle ders dinlediğin için dersi anladın” demek “çoğu zaman dikkatsizsin” olarak çocuk tarafından algılanır. Hele ki övgü gerçek dışı ise çocuk yetişkinin kendini anlamadığını düşünerek iletişim hattını kapatır (Gordon, 2015).

Ödül ve övgü arkadaşlar ve kardeşler arasında rekabete yol açabilir. Ödül ve övgü miktarındaki en küçük adaletsizlik başka sorunlara kapı aralayacaktır. Eşit olarak övmek imkânsız olduğundan, çocuklar kendilerine haksızlık yapıldığını düşünür ve kendilerini daha iyi göstermeye çalışırlar (Gordon, 2015).

Sürekli ödüllendirilen çocuklar, her iyi davranış karşılığında bir şey almaları gerektiğini öğrenirler. Ancak bu öğrenmenin günlük yaşamda karşılığı yoktur. Çünkü yaşayacakları toplumda kimseye kurallara uygun davrandıkları veya olumlu davranış sergiledikleri için ödül verilmez (Marschall, 2009).

Birçok araştırmacı özellikle kendi davranışlarından sorumlu olan öğrenciler isteyen ve olumlu değerleri mantıksız itaatlerin önüne yerleştirmeye çalışan eğitimcilerin ödüller ve sonuçlarına dayanan sınıf yönetimi programlarından kaçınmaları gerektiğini dile getirmişlerdir (Kohn 1994). Kohn (1994), ‘ödüller öğrencileri güdüler mi?’ sorusuna ‘kesinlikle, öğrenciler ödülü almak için güdülenirler’ şeklinde cevap vermektedir. Bunun yanı sıra dışsal güdülerin davranışların altında yatan duyuşsal ve bilişsel sorumlulukları en azından istenilen yönde değiştirmediklerinin de altını çizmektedir.

Kohn (1994), öğrenmesi ya da sorumlu davranması için ödül vaat edilen çocuğun, artık elde edeceği bir ödül kalmadığında, istenileni yapmamak için bir sürü bahaneye sahip olduğunu belirtmiştir. Kohn, görüşlerini Birch ve arkadaşlarının 1984’te yaptıkları bir deneyi örnek vererek somutlaştırmaktadır. Tipik bir çalışmada, küçük çocuklara “kefir” adı verilen bir içecek sunulur. Bazılarına sadece kefir içmeleri söylenir, diğerleri içmeleri için övgülere boğulur, üçüncü gruba da içtikleri takdirde ödül vaat edilir. Tahmin edileceği gibi, sözel ya da somut ödül alan çocuklar diğerlerine göre kefir daha çok içmişlerdir. Fakat bir hafta sonra, bu çocuklar kefir içmeyi daha önce buldukları kadar çekici bulmazlarken, ödüllendirilmeyen çocuklar kefir içmekten –daha fazla olmasa da- eskisi kadar hoşlanmışlardır. Kefir içmenin

yerine kitap okuma, ders çalışma veya ödev yapmayı koyarsak ödüllerin yıkıcı gücünü görmeye başlarız (Kohn 1994).

Lepper, Greene ve Nisbett (1973), deneysel olarak yaptıkları çalışma sonucu ulaştıkları bulgular ile Kohn'un fikirleri örtüşmektedir. Bu araştırmacılar, ödüller sunulduktan sonra çocukların istenilen davranışa içsel ilgilerinin yok olduğunu tespit etmişlerdir (Akt. Bergin ve Bergin, 1999). Edward L. Deci, 1971'de yapmış olduğu araştırma sonucunda içsel motivasyona sahip öğrencilere maddi ödül sözü verildikten sonra mevcut olan içsel motivasyonlarında düşüş olduğunu tespit etmiştir (Deci, 1971).

Kendisinden birçok talep beklentisiyle bunalan öğretmenlerin pekiştireçlere (ödüllere) dayalı disiplin stillerinin daha çok müdahaleci olma eğiliminde olduğu ifade edilmiştir. Bunun yanı sıra, öğretmenlerin enerji ve dikkatlerini ödüllerin dağıtımına ve ödül kazanamayan öğrenciyle ilgilenmeye vermeleri, öğrencilerin öğrenmeden ziyade ödüllere odaklanmalarına yol açmaktadır (Bergin ve Bergin, 1999).

“Ödül, çocuğu olumlu davranışa değil, ödülün kendine yöneltir. Çocuk herhangi bir davranışı, yapılması iyi ve doğru olduğu için değil ödül için yapar. Yani ödül, iyi davranışın kendisini ikinci plana atar. Kitap okuduğunda, kendisine ödül verileceği söylenen çocuğun ilgisi ödülde olur, kitap okumak ise ödüle ulaşmak için bir araç olur ve ikinci planda kalır. Bu şekilde çocuğun kitap okumaya karşı iç motivasyonu da söndürülmüş olur ve kitap sadece dış motivasyonla okunacak bir nesne halini alır” (Pedagoji Derneği, 2013). Böylece ödül amaç haline gelir. Çocuk doğru davranışı ödül için yapar hale gelir. Ödülün amaç haline gelmesi de çocukta kaygı bozukluklarına neden olur. Ödül alamayacağı düşüncesi çocukta sürekli endişe halini oluşturur (Gültekin, 2013).

Ödül öğrencilerin gelişimine de zarar vermektedir. Araştırmacılar McGraw ve Fiala, denekleri iki gruba ayırmış ve onlara legolar vererek legolardan T şekli oluşturmalarını istemiştir. Denekler bunlarla uğraşırken, 3 dakika sonra onları durdurmuşlardır. Yani çalışmalarını kesmişlerdir. Deney bitti deyip, bir gruba katıldıkları için ödül verilmiş, diğer gruba ise ödül verilmemiştir. Daha sonra deneklere 5 dakikalık boş bir vakit verilmiş ve camın arkasından gizlice onları izlemişlerdir. Hangi grubun legolara geri dönerek işi tamamlayacaklarını takip

etmişlerdir. Ödül alan grup legolara geri dönmemiştir. Çünkü insanlara ödülle iş yaptırılınca, amaç işin kendisi değil, ödül olmuştur. Kişi işi bitirse de bitirmese de ödül alırsa, amacına ulaşmış ve işini bitirmiş hisseder. Ödül alan grup ödülünü alınca amacına ulaşmış hissetmiş ve legolara geri dönme ihtiyacı duymamıştır. Buna karşın ödül almayan grup, işinin ödülü alınca değil, legoları çözünce bittiğini bildiği için yarım kalmışlık hissini yaşamamak için legolara geri dönmüştür (Bolat, 2018).

Ödüller bazı durumlarda beklenen etkinin tam tersi etkiye sebep olabilir. Bir araştırmada çizim aktivitesini tamamladıklarında ödül alacaklarını bilen okul öncesi çocuklar, ödül kaldırıldığında çizim aktivitesine ilgilerini kaybetmişlerdir. Ama hiç ödüllendirilmeyen çocuklar resme ilgilerini kaybetmemişlerdir. Çünkü çocuk ödül için çalışırken, gerçekten neye ilgi duyduğunu unutur ve öğrenme isteğini kaybeder (Kohn, 1993).

Çocukları her bir hareket öncesi ve sonrası çoklukla maddi değeri olan güdüleyicilerle ödüllendirmek, onların bütün değerleri maddi olarak algılamaları ve ilişkilerini bu eksene oturtmaları sonucunu doğurabilir. Çocukların bu tür ödüllerle sorumlu bireyler olmaları yönünde değiştirildikleri ifade edilse de gerçekte durumun böyle olmadığı değerlendirilmektedir. Zira burada ödül, beklenen davranışın yerini almaktadır. Eğer birey ödüle ilgi duyuyorsa davranışında kısa dönemli bir değişim olmaktadır ancak uzun vadede davranış değişmemektedir (Marshall, 2009).

Sürekli ve benzer şekillerde ödüllendirme, öğrencinin güdülenme düzeyinin giderek düşmesine neden olmaktadır (Gültekin, 2013). Bir çocuk aldığı her iyi (A) not için babası tarafından 5 \$ ile ödüllendirilmiştir. Birinci dönemin sonunda çocuk babasından 8 tane (A) notuna karşılık gelen 40 \$ almıştır. İkinci dönem geldiğinde not çizelgeleri eve geldiğinde baba şaşırır çünkü çizelgede sadece 2 tane (A) notu dışında kalan notlarının (B), (C) olduğunu görmüştür. Çocuğa bunun nedeni sorulduğunda, çocuk: “Artık paraya ihtiyacım yok” demiştir. Bu örnek dışsal güdülemenin yani ödülün durumunu özetlemektedir (Aydın, 2000).

Ödül öğrencilerin etik dışı davranışlarda bulunmalarına da neden olur. Öğretmen bilgiye not verdiğinde öğrenci kopya çekebilir, ürüne not verdiğinde öğrenci ödevlerini ailesine yaptırabilir. Ödül sistemi insanları kısa vadeli sonuçlara yönelterek doğrulardan uzaklaştırır. Sonunda ödül olan bir işte insanlar doğru olanı, etik olanı değil, ödül getiren davranışları sergilerler. Pennsylvania Üniversitesi’nden

Prof. Schweitzer ödülle etik dışı davranışlar arasındaki ilişkiyi anlamak için bir deney tasarlamıştır. 154 deneği üç gruba ayırmış ve onlara anagram testleri vermiştir. Her turda deneklere 7 tane harf verip ve bu harflerden anlamlı kelimeler üretmelerini istemiştir. Kişilerden 7 turda toplamda en az 9 kelime üretmesi beklenmiştir. Ama gruplar arasında bir fark vardır. İlk gruba elinizden gelenin en iyisini yapın, ikinci gruba sadece keyif alın, üçüncü gruba da 9 kelime oluştursanız 2 dolar kazanacaksınız denilmiştir. Her grup mümkün olduğu kadar çok kelime üretmiştir. Denekler ürettikleri kelimeleri kontrol ederek ürettikleri anlamlı kelime sayısını yanıt formuna yazmışlardır. Deneklere, beyanlarına göre de para verilmiştir. Daha sonra denekler odadan çıkarken hem yanıt formlarını hem de anagram çalışma kâğıtlarını bir kutuya atmışlardır. Tabii kâğıtlar ve formlar isimsiz olduğu için, kişilerin yalan söyleyip söylemediğini anlamak mümkün değildir. En azından denekler öyle zannetmişlerdir. Araştırmacılar kâğıt ve formları deneklere vermeden önce, onları verdikleri gizli rakamlar aracılığıyla eşleştirmişlerdir. Kişilerin isimleri bilinmese de eşleştirme sonucu kişinin yalan söyleyip söylemediğini anlamak mümkün olmuştur. Yapılan inceleme sonucunda ödül için anagram çözen grup diğer gruplardan daha çok yalan söylemiştir. Anlamlı kelime üretmemiş olsalar da yakalanma ihtimalleri olmadığı için, para kazanmak (ödül) için yalan söylemişlerdir (Bolat, 2018).

Ödül bir değerlendirme yöntemidir. Ödüle ulaşanlar başarılı, ulaşamayanlar başarısız kabul edilir. Öğrenciler ödülle değerlendirilir. Bunun yerine amaç öğrenme olsaydı, yani ödülsüz bir öğrenme ortamı olsaydı, seviyeleri ne olursa olsun, gelişim gösteren her öğrenci kendini başarılı hissederd. Ödüllü ortamlarda sadece bazı kişiler kendilerini başarılı hisseder, ödülsüz ortamlarda ise her öğrenci kendisini başarılı hissedebilir. Başarılı hissedemeyen çocuk, bir süre sonra okuldan soğur. Öğrenmek ve gelişmek istemez (Bolat, 2018).

Bazı araştırmacılar, ödülün çocuğun ahlaki değerler geliştirmesi konusunda yardımcı olmadığını belirtmektedirler. İnsanlar öğrenme için ödüllendirilebilir ancak öğrenme için sistematik bir şekilde ödüllendirme olmamalıdır (Hall, 2009). Bu durum sınıf ortamında her zaman “kazananlar” ve “kaybedenler” olarak daha çok soruna yol açabilir. Örneğin bir sınıfta akademik olarak bazılarının daha iyi olduğu kabul edilirse, ödülün sürekli bunlara verilmesi, diğerlerinin başarısızlık (öğrenilmiş çaresizlik ve kendini gerçekleştiren kehanet) hisleriyle baş başa kalmalarına neden

olabilir. Böyle yapıldığında söz konusu başarısız öğrencilerin başarısızlığa dair tutumları ve duyguları pekiştirilmiş olur (Gündüz ve Balyer, 2011).

Ödüle dayalı sistem, öğretmen-öğrenci arasında hiyerarşik bir yapı oluşmasına neden olur çünkü öğretmenin elinde öğrencide olmayan ‘ödül’ yani ‘güç’ vardır. Öğrenciler arasında ya da öğrencinin kendi içinde ödüle ulaşmak için aldatıcı etkinlikler ve rekabet ortamı oluşabilir. Bu durum öğrencilerin sorumlu bireyler olarak gelişmelerine yardımcı olmaz (Hall, 2009).

Ödül, problemlerin gerçek nedenleriyle yüzleşmeyi de güçleştirir. Kardeşine şiddet uygulayan bir çocuğa, ‘eğer şiddet uygulamazsan sana ödül vereceğiz.’ dendiğinde çocuk, kardeşine vurmaz ama ‘bu çocuk kardeşini neden dövüyor?’ sorusunun cevabı da bulunmaz. Yani ödül sorunların gerçek nedenlerini örtücü bir faktör olabilir (Pedagoji Derneği, 2013).

Ödül sistemi çocukların gelişmesi için gerekli olan risk alma olasılığını düşürür. Dweck ve arkadaşları bir araştırmada dört yüzden fazla beşinci sınıf öğrencilerine akademik bir test yapmışlardır. Sınavdan aynı sonucu alan öğrencilerin yarısı çabasından dolayı övülmüş ve onlara “çok çalışmış olmalısın”, diğer yarısı ise zekâsından dolayı övülmüş ve onlara “çok zeki olmalısın” denilmiştir. Sonrasında bu iki gruba kolay ya da zor yeni bir testten hangisine girmek isteyecekleri sorulmuştur. ‘Çok zekisin’ denilen çocukların çoğu kolay testi seçmiş, ‘çok çalışmış olmalısın’ denilen çocukların %90’ı ise zor testi seçmiştir. Yani ‘zekisin’ diye övülen çocuklar, övgüyü kaybetmemek adına yeni riskler almaktan kaçınmışlardır (Pedagoji Derneği, 2013).

## **2.9. Ödül Verirken Dikkat Edilmesi Gerekenler**

Öğretmenler ve veliler çocukları eğitirken, onlara yeni davranışlar kazandırırken ya da istediklerini yaptırırlarken kullandıkları yöntemlerden belki de en sık kullandıkları yöntem ödül vermektir. Ödül vermek her ne kadar ceza vermekten daha masum gibi görünse de doğru kullanılmadığında en az ceza kadar çocuklara zarar verebilmektedir. Bu nedenle her öğretmen ve ebeveyn çocukların davranışlarını değiştirmek için kullandıkları ödülleri verirken dikkat etmeleri gerekenleri öğrenmeli ve buna uygun davranmaları gerekmektedir.

Eğitimde ödüllendirme, istenilen davranışı oluşturma, özendirme ve teşvik etmeyi ifade etmektedir. Ödüllendirme dengeli, düzenli ve objektif olarak yapılmalı ve önceden belirlenen kurallara göre, adil ölçülerle yürütülmelidir. Ödül bir armağan veya rüşvet değildir. Öğrenciyi teşvik etmek, motive etmek ve çalışmalarda başarılı olmasını sağlamak için ödül gerektiği yerde mutlaka kullanılmalıdır. Ödüller öğrencinin seviyesine göre verilmelidir (Ertuğrul, 2004).

Öğrencilere ödül vereceğimiz zaman ne için verildiğini söylememiz gerekmektedir. Çünkü ödül, istenen davranıştan sonra verileceği için öğrenci zamanla ödül alma isteğiyle davranışlarını istedik yönde değiştirmeye başlayacaktır. Öğrencileri ödüllendirirken, öğretmenler zamana ve öğrencilere bağlı olarak tutarlı olmalıdırlar (Ataman, 2000).

Çocuklarını cezalandırmamaya özen gösteren öğretmen ve ebeveynlerin çoğu ceza yerine ödüllendirmeyi seçer (Kohn, 1994). Bu nedenle ödül ceza yerine kullanılan bir yöntem olmamalıdır. Ödül olumlu davranışların tekrarını artırmak için bir araç olarak kullanılmalıdır.

Ödül çocuğun kişiliğine değil performansına yönlendirilmelidir. ‘Harikasin, çok iyisin, zekisin’ demek yerine ‘bu resim harika olmuş’, ‘odanı çok iyi toplamışsın’, ‘bu davranışın çok zekiceydi’ demek arasında fark vardır. İlk cümleler çocuğun kişiliğine vurgu yaparken ikinci cümleler çocuğun yaptığı işe, çabasına vurgu yapmaktadır. Yoğun şekilde kişiliğe yapılan övgüler narsizme kadar gidebilmektedir. Bu nedenle çocuğun kişiliğini övmek yerine çabasını övmek gerekir (Pedagoji Derneği, 2013).

Ödülün mutlaka bir amaca yönelik olması gerekir. Bu nedenle sebepsiz ödül verilmemelidir. Ayrıca öğrenci hangi davranışlarının neden ve nasıl ödüllendirileceği konusunda yeterli ön bilgilere sahip olmalıdır. Bu durum ödülün amaçlı olmasının yanı sıra anlamlı olmasını da gerektirir (Aydın, 2000).

Öğretmenler, iyi dedikleri bir davranışa başka bir gün kötü diyorlarsa, ödüllendirdikleri bir davranışa karşı başka bir gün ilgisiz kalıyorlarsa ya da bir öğrencinin davranışını ödüllendirirken, bir başka öğrencinin benzer davranışına karşı herhangi bir tepki göstermiyorlarsa bu durum, öğrencilerin nasıl davranmaları konusunda kararsızlığa düşmelerine, yani kafalarının karışmasına yol açar. Ödüller konusunda tutarlı olmamak, sınıf içi disiplin sorunlarını artıran önemli etkenlerden

biridir. Tutarlılık, bir etkinlik için uygun görülen davranışlar konusunda her zaman ve tüm öğrenciler için aynı beklentilere sahip olmak, aynı yol ve yöntemleri izlemek demektir. Ödül yöntemi kullanılırken mutlaka tutarlı davranılmalıdır (Aksoy, 2000).

Ödülün etkili olabilmesi için, istenilen davranış ortaya çıktıktan hemen sonra verilmesi gerekmektedir. Öğrenciye ödül asla gelecek bir zaman dilimi içinde istenildiği gibi davranacağı sözünü verdiğinde uygulanmamalıdır. Çünkü böyle bir ödülün, davranışın oluşmasına etkisi hiç yoktur (Küçükahmet, 2003). Bir çocuğa ‘dişlerini fırçalarsan sana şunu veririm.’ demek doğru değildir. Çünkü bu şekilde ödül önceden beyan edilmiş olur ve çocuğa zarar verir. Bunun yerine çocuğun dişlerini fırçaladığı anlar yakalanıp sonrasında ödüllendirildiğinde bu ödül motive edici olur. Aynı şekilde çocuğun kardeşiyle iyi geçindiği anlar yakalanıp ara ara takdir edilirse bu ödül çocuğu motive eder. Ancak ‘kardeşinle iyi geçinirsen yarın parka gideceğiz.’ denildiğinde bu ödül zarar verici olacaktır (Pedagoji Derneği, 2013). Ayrıca davranıştan sonra verilen ödül, her doğru davranıştan sonra verilmemelidir. Her doğru davranıştan sonra değil de rastgele bir seçim yapılarak ödüllendirmek daha doğru olacaktır.

Ders süresince kazandırılması düşünülen davranışlar öğrenci tarafından gösterildiği zaman öğrenciyi ödüllendirme yoluyla yapmış olduğu davranışın uygun olduğu ve bu davranışın yapılma sıklığını artırabileceği gösterilir. İstenilen davranış, diğer davranışlar arasından seçilerek ödüllendirildiği için seçilen davranışın yapılma sıklığı artabileceği gibi ödüllendirilmeyen davranışlar da söner. Ödüllendirilecek davranışlar çok iyi seçilmelidir. Çok fazla davranışı ödüllendirme, ödülün etkisini azaltabileceği gibi bütün ödüllendirilen davranışların aynı önem derecesinde algılanmasına yol açar ve davranışları seçmede önemli bir problem ortaya çıkabilir. Bundan dolayı ödülün etkisini artırmak için özellikle davranışları ödüllendirmek gerekir (Öztürk, 2005).

Hangi tür ödüller verileceği; öğrencinin özelliklerine, yaşına, bulunduğu öğretim kademesine göre değişiklik gösterir. Uygun olmayan ödüllerin verilmesi, öğrencinin kendisiyle alay edildiği duygusuna kapılmasına ve olumsuz yönde algılanmasına yol açar. Örneğin, ödevini istenilen nitelikte yapan bir lise öğrencisinin ödevinin üzerine yıldız konulması ya da aferin ifadesinin kullanılması, o

öğrenci için bir ödül yerine geçmez aksine öğrenci kendisiyle alay edildiği duygusuna kapılabilir (Öztürk, 2005).

Ödül, başarının değil, değerli ya da yararlı bir iş yapmanın karşılığı olmalıdır. Çünkü başarı, ödülünü kendi içinde bulur. Ödülün mütevazı bir değerde olması, yapılan işin karşılığı olarak değil, ödüllendirenin yapılan işten memnuniyetinin bir belirtisi olarak görülmesi yerinde olur (Binbaşıoğlu, 2000).

Ödül, okulda ya da sınıfta çatışmaya yol açmayacak bir tarafsızlık içinde verilmelidir. Hak etmeyenin ödüllendirilmesi, gerçekten hak edenler tarafından bir ceza olarak algılanabilir (Sarıtış, 2000).

Ödülün kullanılabileceği durumlar sınırlıdır. Çocuklara bir şeyi ilk defa deneyimletmek için ödül kullanılabilir. En azından bir kere denerse, seveceğini düşünüyorsak ödülü kullanabiliriz. Bu durumda bile ödül kullanımı en son çare olmalıdır. İç motivasyonu sağlamak için başlangıçta dış motivasyona yani ödüle başvurulabilir (Bolat, 2018). Babcock ve Hartman, yaptıkları araştırma sonucunda spor salonlarına giden insanların kısa bir zaman sonra sporu bıraktıklarını gözlemlemişlerdir. Bununla beraber arkadaşlarıyla spor yapanların sporu bırakma ihtimalinin daha düşük olduğunu da fark etmişlerdir. Araştırmacılar daha sonra iki grup oluşturmuşlar ve her iki gruba da ödül vererek (dış motivasyonla) onları spor salonuna getirmişler. Grupların birindekiler birbirlerini tanımıyorlarken diğer gruptakiler arkadaşlardan oluşturulmuştur. Bir süre sonra her iki gruba da ödül vermeyi kesmişlerdir. Ödül alan ve arkadaş olmayan gruptakiler ödül bittikten sonra spor salonuna gitmeyi bırakmışlardır. Fakat spor salonuna arkadaşlarıyla giden gruptakilerin büyük bir kısmı, ödül kesildikten sonra da gitmeye devam etmişlerdir (Akt. Bolat, 2018). Bu araştırma bize dış motivasyonla yani ödülle başlatılan bir etkinliğin başka bir iç motivasyon mekanizmasıyla desteklenmesi gerektiğini göstermektedir. Ödül bu bilinçle kullanılırsa faydalı olur.

Ödül veren öğretmen ve anne-babaların ödül den bekledikleri sonuçlara ulaşabilmeleri için dikkat etmeleri gerekenler şunlardır (Erdoğan, 2001; Özdem, 2003; Erden, 2003; Dökmen, 2005):

- 1) Çocuklara önceden hangi davranışları yaparlarsa ödül alacakları söylenir, çocuklar da o davranışları yapar ve ödülü kazanırlarsa bu durum zamanla çocukta ödüle bağımlılık oluşturur. Gerçekten o davranışı yapması

gerektiğine inandığı için değil, sadece ödül almak için istenilen davranışı yapar.

- 2) Sürekli ödül almaya alışan bir çocuk maddiyatçı olur. Artık her yaptığı davranışa bir karşılık bekler. Bu durumdaki çocuklarda ödül zamanla çekiciliğini ve etkisini yitirir. Ödül artık bir işe yaramaz duruma gelir.
- 3) Ödül, küçük çocuklarda iyi davranış alışkanlıkları geliştirmek için ve ölçülü olarak kullanılmalıdır.
- 4) Çocuk eğitiminde takdir ve teşvik, maddi ödülден daha önemlidir. Ödül başlangıçta ve ölçülü olarak kullanılmalı, davranışın devamında artık yerini takdir, olumlu duygular ve teşvike bırakmalıdır.
- 5) Ödülü verirken çocuğa hangi davranışı için bu ödülü elde ettiği açık bir dille belirtilmelidir. Devamında ise davranışı takdir edilmelidir.
- 6) Ödül mutlaka doğru davranışı takip etmelidir. Olumsuz davranış yanlışlıkla pekiştirildiğinde bu davranışın görülme sıklığı ve ihtimali artar.
- 7) Çocuk ödülü hangi davranışın sonucunda aldığını fark etmelidir. Davranış ile ödül arasına zaman girerse öğrenci pekiştirilen davranışı karıştırabilir ve yanlış davranış pekiştirilmiş olabilir.
- 8) Ödül öğrencinin özellik ve gereksinimlerine uygun olmalıdır. Farklı öğrenciler için farklı uyarıcılar pekiştireç görevi görebilir. Örneğin çikolata seven ve evinde kolaylıkla çikolata yeme imkânı olmayan bir öğrenciye öğretmenin olumlu bir davranıştan sonra çikolata vermesi bir pekiştireçken, evinde kolaylıkla çikolata yiyen bir öğrenci için anlamlı gelmeyebilir.
- 9) Ödül yeni ve öğrenilmesi zor davranışların kazandırılmasında daha sık verilebilir ancak beceri kazanıldıkça mutlaka azaltılmalıdır.
- 10) Sürekli aynı pekiştireçler kullanılmamalı, farklı pekiştireçler kullanılmalıdır.
- 11) Ödül rüşvet olarak verilmemelidir. Ayrıca değeri küçük olan ödüller sınıf huzurunda, değeri büyük olan ödüller ise okul huzurunda verilmelidir.
- 12) Öğrencilerin gösterdikleri pozitif davranışlar sözlü ve sözsüz olarak değişik yollarla ödüllendirilmelidir. Öğrencilerin bizzat ismi kullanılarak daha önceden yaptıkları olumlu davranışlar konuşmalarda hatırlatılmalıdır.
- 13) Çocuk ödüle doyduğunda veya kendi çabasıyla elde ettiğinde, hiç kimseyi dinlemez ve istenen davranışı yapmaz. Çünkü ödül, bizi yaptığımız işin doğru olduğuna değil, karlı olduğuna inandırır.

- 14) Çocuk küçükken, ona bazı şeyler öğretilirken aferin demek, şeker vermek gibi dış ödüller sunulabilir. Ancak çocuğun yaşı büyüdükçe, dış ödüllerin yerini iç ödüller almalıdır. Çocuk kendi davranışlarını değerlendirebilmelidir.
- 15) Ödül, çocuğu ödül verene bağlı kılabilir. Çocuk kendi istediği veya gerekli olduğu için değil, başkaları ödül verdiği için bazı şeyleri yerine getirir.
- 16) “Sınıf birincisi olursan sana .... alırım” şeklindeki önceden duyurulan ödüller, bir rüşvet sayılabilir. Önceden haberli ödüllere alışan çocuklar, ödül vaat edilmediğinde kendilerinden istenilen davranışı yapmazlar.
- 17) Her ödül, her aferin aynı zamanda bir eleştiriyi de içinde bulundurur. Çünkü ödül verilmediğinde ya da aferin denilmediğinde çocuk yaptığı işin yeteri kadar iyi olmadığını anlar.
- 18) Öğretmenler ödülü öğrencilerin motivasyonunu artırmak için kullanırlar. Ancak ödüller dikkatli verilmezse sınıfta bazı problem oluşturabilir. Ödül verilirken hem ödüle hak kazanan mağdur edilmemeli hem de kazanmayanlar mahzun edilmemelidir.

## **2.10. Ödülün Motivasyon Üzerindeki Etkisi**

Öğretmenler derslerde öğrencileri motive etmek için birçok yöntem kullanılmaktadır. Öğrencilerin derslerdeki motivasyonunu artırmak için başvurulan yolların başında ödül verme yöntemi gelmektedir. Ancak ödül yöntemi kullanarak öğrenci motivasyonunu sağlamaya çalışmanın öğrenciler üzerindeki olumlu ve olumsuz etkileri sürekli bir tartışma konusu olmuştur (Taşın ve Kasap, 2019).

Motivasyon, içsel ve dışsal motivasyon olmak üzere ikiye ayrılır (Deci, 1971). İçsel motivasyonda başarma hissini ve öğrenme hazzını yaşamak vardır. İçsel motive olmuş bir öğrenci öğrenmek için en yüksek çabayı gösterir. Dışsal motivasyonda ise genellikle ödüllere bağlılık vardır. Dışsal motivasyonlu öğrenciler ödülü almak için en az çaba gerektiren daha kolay görevler yapmaya meyillidirler. Çünkü öğrenciler için amaç öğrenmek değil ödül almaktır.

Bazı araştırmacılar dışsal motivasyonun içsel motivasyonu azalttığını düşünmektedirler. Edward L. Deci, başlangıçta bir görevi yerine getirmek ya da bir ödevi yapmak için gerekli olan içsel motivasyona sahip olan bireylerin kendilerine

maddi ödöl sözü verildikten sonra mevcut olan içsel motivasyonlarında düşüş olduğunu tespit etmiştir (Deci, 1971). İçsel motivasyonun önemine vurgu yapan araştırmacılar, dışsal bir motivasyon kaynağı olan ödüllerin öğrenmeyi ve öğrenme sürecini değersizleştirdiğini, bireylerin öz disiplinlerini ve içsel motivasyonlarını geliştirmelerinin önünde bir engel olduğunu savunurlar. Örneğin, öğrenci ödevini ödöl kazanmak için yapıyorsa, öğretmenler öğrencilere çalışmanın, bir işi başarmanın ve öğrenmenin verdiği hissi ve doyunluğu öğretememiş demektir.

Bazı araştırmacılar ise ödöl vermenin negatif etkilerinin az olduğunu ve uygulandıkları ortamlarda bu negatif etkilerin kolaylıkla engellenebileceğini savunmuşlardır. Covington ve Mueller tarafından yapılan bir araştırmada ödöl verme gibi dış kaynaklı bir motivasyonun içsel motivasyonu artırdığı ortaya konmuştur (Cameron, 2001). Bu görüşü savunanlar, öğrencilerin öz saygılarını ve oto kontrollerini geliştirmekten ziyade genellikle bir göreve yönelik amaçlar hedefleniyorsa ödüllerin öğrenmeyi pekiştirmek amacıyla kullanılabileceğini savunurlar. Dışsal motivasyon kaynağı olarak ödüllerin, doğası gereği tatminkâr bulunmayan davranışları ortaya çıkarmak için kullanıldığı savunulur. Performans görevlerini yerine getirmek için bazı öğrenciler kişisel özellikleri dolayısıyla zaten içsel olarak motive olabiliyorken, diğer öğrenciler azami çabayı göstermek için dışsal motivasyon kaynaklarına ihtiyaç duyabilirler. Bu yüzden de bazı araştırmacılar, sadece içgüdülerle ve dürtülerle kişilerin motive olabileceğini reddederek hem içsel hem dışsal motivasyon kaynaklarının gerekli olduğunu savunurlar (Festinger ve Carlsmith, 1959).

### **2.11. Ödölün İlköğretim Mevzuatındaki Yeri**

Millî Eğitim Bakanlığı, MEB Okulöncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği'nde öğrencilerin ödüllendirilmesi konusunda detaylı açıklamalara yer vermiştir. Yönetmeliğin “Öğrenci Davranışlarının Değerlendirilmesi” kısmında yer alan 51. maddesinde ödüllendirme, 52. maddesinde öğrencilerden beklenen davranışlar, 53. maddesinde ödülleri ve ödülleri verilmesi konuları açıklanmıştır (MEB, 2014).

MEB Okulöncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin ödülle ilgili yukarıda belirtilen maddeleri incelendiğinde öğrencilerin akademik, sosyal, kültürel ve sanatsal başarılarının ödüllendirildiği görülmektedir. Ödüllendirme sürecinde davranışların gözlenmesi, takip edilmesi, değerlendirilmesi ve geliştirilmesi için yapılacak faaliyetlerde öğrenci, veli, öğretmen ve okul idaresinin iş birliği içinde olmaları gerekmektedir. Yönetmelikte öğrencilere verilebilecek ödüller teşekkür, takdir ve iftihar belgesi olarak sıralanmıştır. Diğer bir deyişle öğrencilere maddi (nesnel) ödüller verilmektedir.

### **2.12. Ödülle İlgili Yapılan Çalışmalar**

Bu bölümde, araştırma konusuna ilişkin Türkiye'de ve yurt dışında yapılan çalışmalardan bazılarına yer verilmektedir.

Barton, Dielman ve Cattell (1974) çocuklardaki yüksek başarının nedenlerini araştırmışlardır. Bu amaçla araştırmacılar 6. ve 7. sınıflarda okuyan 311 öğrenciyi sosyal bilgiler, fen, matematik ve dil bilgisi derslerinden sınamışlardır. Aynı çocukların anne ve babalarına da çocuk yetiştirme konusunda uzun bir anket uygulamışlardır. Araştırma sonucunda çocuklarına yakın ve sıcak ilgi gösteren ve onların atılganlıklarını engellemeyen annelerin çocukları sınavlarda yüksek notlar almışlardır. Çocuklarını sık sık cezalandıran annelerin çocukları ise daha düşük not almıştır. Övgüyü (ödül) çok kullanan babaların çocuklarının özellikle fen derslerinden ve dil bilgisi derslerinden düşük not almaları araştırmacılar tarafından ilginç bulunmuştur. Araştırmacılar bu durumu şöyle açıklamışlardır; çocuğunu sürekli öven anne babanın bunu onu boyun eğmeye zorlamak amacıyla yaptığı kesindir. Bu övgünün içten olmadığı ve hak edilmediği çocuk tarafından bilindiği için övgünün başarı üzerinde etkisinin negatif olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Penn State Üniversitesi'nden Profesör Leann Birch (1984) çocukların yemek tercihlerine etki eden faktörler üzerine bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmada “çocuk bir yemeği sevmiyorsa, ona ödül vererek sevdirebilir miyim?” sorusunu yanıtlamak için çocuklardan üç grup oluşturmuştur. İlk olarak onları tek tek odaya almıştır. Hepsinin önüne birer şişe kefir koymuştur. Birinci gruba (ödül grubu), “Bu kefiri içersen, sinema bileti kazanacaksın” demiştir. İkinci gruba (övgü grubu), “Bu

kefiri dene” demiş ve içtikten sonra onları övmüştür. Üçüncü gruba (iç motivasyon grubu), sadece “Bu kefir dene” demiştir. Sonuç olarak ödül grubu daha çok kefir içmiş ve ödülü kazanmıştır. Ancak bir hafta sonra Prof. Birch bu çocukları bulmuş ve onlara basit bir soru sormuştur. “Kefiri ne kadar seviyorsun?” Kefiri en az ödül grubu, en çok iç motivasyon grubunun sevdiği ortaya çıkmıştır. Araştırma sonucunda ödülün olumlu tutum ve iç motivasyon gerçekleştirmediği sonucuna ulaşılmıştır.

Harvard Üniversitesi profesörlerinden Teresa Amabile (1998) yaratıcılık hakkında çalışan uzmanlardandır. Hangi tür çevresel koşulların yaratıcılığı ve motivasyonu etkilediğini araştırmıştır. Araştırmacı yaptığı çalışmalar sonucunda, kişilere çocuklar da dâhil başlangıçta bir ödül vaat edildiğinde yapılan işlerde kalitenin düştüğünü ve yaratıcı işler çıkmadığını, buna karşı dışarıdan bir yöntemle motive edilmeyenlerin yaptıklarını sadece keyif alarak yaptıkları için ortaya çıkardığı işlerin daha kaliteli ve yaratıcı olduğunu ifade etmiştir.

Cohen ve arkadaşları (1998) Amerika’da yapılan araştırmaların bulgularına dayalı olarak, öğretmenlerin ödülü sınıflarında dikkatli kullandıkları, başarılı öğrencilere daha fazla ödül verdikleri ve erkek öğrencilere kız öğrencilerden daha fazla ödül verdikleri sonuçlarına ulaşmışlardır.

Kendirici (1999), ilköğretim 3. sınıflarda Türkçe öğretiminde kullanılan pekiştireç değişkeninin öğrencilerin akademik başarısına etkisi konulu araştırmasında, pekiştireç kullanımının akademik başarıya etkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda pekiştireç değişkeninin kullanıldığı grubun toplam erişim puanları ortalamasının, geleneksel öğretim yöntemlerinin kullanıldığı grubun toplam erişim puanları ortalamasından anlamlı derecede daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin pekiştireç kullanma ve pekiştireçleri kullanmanın önemine inanma düzeylerinin de yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Swanson (2001), altıncı sınıf öğrencilerine yönelik yürüttüğü bir çalışmada, öğrencilerin ilk başta öğrenmenin kendisini eğlenceli buldukları sonucuna ulaşmıştır. Araştırmada öğrencilerde ilk başta bulunan “öğrenmenin kendisinden zevk alma” durumunun belirli bir süre sonra ödül alma karşılığında yapılan bir iş haline getirildiği görülmüştür. Bu sayede bazı öğrenciler içsel motivasyonlarını yitirmişler ve yaptığı iş karşılığında ne alacağı noktasına gelmişlerdir. Böylece ödül

verilmesinin bir süre sonra öğrencilerin içsel motivasyonlarını ortadan kaldırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çolak (2005), Kütahya ili ilköğretim okullarında ödül ve ceza konulu araştırmasında, idareci ve öğretmenlerin bedensel cezaya ilişkin tutumları, demokratik tutumları ile ödül ve cezaya ilişkin tutum ve davranışlarının neler olduğunu ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Araştırma 2004-2005 öğretim yılında, Kütahya'daki 2 özel okul ve 35 devlet okulunda görev yapan, random yöntemiyle seçilmiş 47 idareci ve 270 sınıf öğretmenine çeşitli ölçme araçlarıyla uygulanarak düzenlenmiştir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin ödül konusundaki davranışlarının cinsiyete, okuldaki görev dağılımına göre farklılaştığı; ancak, yaşlarına, kıdemlerine, eğitim düzeylerine, medeni durumlarına, sınıf yönetimi ile ilgili hizmet içi eğitim alma – almama durumuna, sınıf mevcuduna, mesleği severek icra edebilme durumuna, uygun bir iş bulunduğu öğretmenlik mesleğini bırakma – bırakmama durumuna, sınıf inisiyatifinde ve yönetiminde zorlanma – zorlanmama durumuna, okulun bulunduğu yerleşim birimine, okulun türüne, okulun bulunduğu çevrenin sosyal ve ekonomik durumunun iyi olup olmamasına göre farklılaşmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Yılmaz (2007), sınıf öğretmenlerinin sınıf içi disiplini sağlamada kullandıkları ödül ve ceza yöntemlerinin değerlendirilmesi konulu çalışmasında, öğretmenlerin sınıf içi disiplini sağlamada kullandıkları ödül ve ceza yöntemlerini saptamayı amaçlamıştır. Araştırma, 2006 yılında İstanbul ili Pendik ilçesinde görevli 102 sınıf öğretmenine uygulanan anketle yapılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular şunlardır; sınıf öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre sınıf içi disiplini sağlamada kullandıkları ödül ve ceza yöntemlerini kullanmaları bakımından aralarında anlamlı bir farklılık yoktur. Çocuğu olan sınıf öğretmenleri sınıf içi disiplini sağlamada sosyal ödüle, çocuğu olmayan öğretmenler de sosyal ve fiziksel cezaya daha fazla yer vermektedirler. Devlet okulunda çalışan sınıf öğretmenleri, sınıf içi disiplini sağlamada psikolojik ceza, sosyal ceza ve fiziksel ceza yöntemlerini özel okul öğretmenlerine göre daha fazla kullanmaktadırlar. Sınıfta bulunan öğrenci sayısı değişkenine göre; “15-34” arası öğrenciye sahip olan sınıf öğretmenleri psikolojik ödül ve sosyal ödüle “35 ve üstü” öğrenciye sahip öğretmenlere göre daha fazla yer vermektedirler.

Karaoğlu (2008), öğretmenlerin sınıf ortamında ödül-ceza sistemini uygulama düzeyleri konulu çalışmasında, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin sınıf ortamında ödül-ceza sistemini uygulama düzeylerini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmada, öğretmenlerin sınıf içerisinde disiplini sağlamada kullandıkları sosyal, fiziksel ve psikolojik ödül-ceza yöntemlerini uygulama sıklıklarının düzeyi nedir sorusunun cevabı aranmıştır. Araştırma sonucunda maddi ödüllerin (mimikleriyle tasdik etmek ve başını/saçını okşamak), sosyal ödüllerin (adaletli davranarak söz hakkı vermek) ve psikolojik ödüllerin (sevgi göstermek ve teşekkür etmek) öğretmenler tarafından sınıflarda en çok kullanılan ödüller oldukları sonuçlarına ulaşılmıştır.

Keklik (2008), ilköğretim okullarında istendik davranışların elde edilmesinde kullanılan ödül ve ceza hakkında öğretmen görüşleri konulu çalışmasında, istendik davranışların pekiştirilmesinde kullanılan ödül ve ceza yönteminin öğrenci davranışları üzerindeki etkisine ilişkin öğretmen görüşlerini belirlemek amaçlanmıştır. Araştırmada, 2007-2008 eğitim-öğretim yılında, İstanbul ilindeki ilköğretim okullarında görev yapan 200 öğretmenin görüşlerine yer verilmiştir. Veri toplamak için 39 sorudan oluşan anket kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin istendik davranışların pekiştirilmesinde ödül ve ceza kullanmayı öğrenci davranışlarının düzeltilmesinde etkili buldukları ve öğretmenlerin ödül kullanmayı cezaya göre daha etkili buldukları sonuçlarına ulaşılmıştır.

Fryer (2010), ABD’de ödülün öğrenme üzerindeki etkisi konulu büyük çaplı bir araştırma yapmıştır. Araştırmaya 203 okuldan 27 bin öğrenci katılmıştır. Araştırmada bazı öğrencilere ödül verilmiş, bazılarına verilmemiştir. Öğrencilere verilen ödül koşullarında da farklılıklar yapılmıştır. Bazı çocuklara kitap okuma, bazılarına eyalet sınavlarını geçme, bazılarına da beş derste yüksek not alma için ödül verilmiştir. Araştırmanın sonucunda ödülün eyalet sınavları üzerindeki etkisi istatistiksel olarak sıfır olarak bulunmuştur. Ödülün kitap okuma üzerindeki etkisi ise negatif çıkmıştır. Çocuklar normalde okuyacaklarından daha az kitap okumuşlardır. Araştırma sonucunda ödülün öğrenciler üzerinde olumsuz etkileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yılmaz (2011), sınıf öğretmenlerinin disiplini sağlamada kullandıkları ödül ve ceza yöntemleri konulu çalışmasında, sınıf öğretmenlerinin sınıf disiplinini

sağlamada kullandıkları ödül ve ceza yöntemlerini ne sıklıkla kullandıklarını ve bu ödül ve ceza yöntemlerinin öğretmenlerin cinsiyetlerine, mesleki deneyimlerine, okuttukları sınıflara ve sınıflarının öğrenci sayılarına, çocuk sahibi olmalarına ve görevli oldukları bölgeye göre anlamlı fark olup olmadığını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmada, 2010-2011 eğitim öğretim yılında Şırnak ilinde görevli 36 okulda görev yapan toplam 179 sınıf öğretmenin görüşlerine yer verilmiştir. Araştırmada, sınıf öğretmenleri sınıf disiplinini sağlamada psikolojik ve sosyal ödülleri çoğunlukla, maddi ödülleri ise bazen kullandıkları, sınıf disiplininin sağlanmasında kullanılan ödül yöntemlerinin sınıf öğretmenlerinin mesleki deneyimlerine, sınıf düzeylerine, sınıftaki öğrenci sayısına, çocuk sahibi olup olmamalarına ve çalıştıkları bölgelere göre anlamlı fark göstermediği, sınıf öğretmenlerinin kullandıkları psikolojik ve sosyal ödül yöntemlerinin cinsiyetlerine göre anlamlı fark göstermezken maddi ödül yöntemlerinin cinsiyetlerine göre anlamlı fark gösterdiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Gündüz ve Balyer (2011), eğitimde ödül ve cezanın yeri ve buna ilişkin alternatif yaklaşımlar konulu çalışmasında, eğitim sisteminde yaygın bir şekilde uygulanan ödül ve cezanın sistemdeki yerini ortaya koymak ve bu konuda alternatif yaklaşımlar getirmek amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda ödül, dışsal bir güdüleyici olarak öğrencinin olumlu davranışlarının sıklığını arttırsa da bunun uzun vadede öğrenmeye dair merak, ilgi, içsel motivasyon ve sebatı olumsuz yönde etkilediği sonucuna varılmıştır. İstenmeyen davranışların gerçekleşme sıklığını azaltmak amacıyla kullanılan ceza yönteminin, davranış değiştirme ve oluşturma sürecinde uzun vadede olumlu bir sonuç vermediği görülmüştür. Ceza ile kısa süreli susturma ve çocuğun korkarak içine kapanması, bazen olumlu bir sonuç gibi görülse de çocukta kin, öfke ve intikam gibi duygularını artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda hem ödülün hem de cezanın dışsal uyum baskısı olduğu ve dolayısıyla içsel motivasyonu arttırmadığı ortaya konmuştur. Ayrıca, geleneksel ödül ve ceza sistemine alternatif olarak Olumlu Davranış Desteği ve Etik Sınıf Ortamı yaklaşımları getirilmiştir.

Şahin, Demir ve Kartal (2013), öğretmen adaylarının sınıf içi disiplin sağlamada ödül uygulamalarını tercih etme düzeylerinin incelenmesi konulu çalışmada, öğretmen adaylarının sınıf içi disiplini sağlamak için hangi ödül

uygulamalarını ne düzeyde tercih etme eğiliminde olduklarını belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmada nicel araştırma desenlerinden betimsel tarama modeli kullanılmıştır. 2010-2011 yılında Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde öğrenim gören 163 öğretmen adayına ulaşılmıştır. Çalışma sonucunda cinsiyet, öğretim türü ve bölüm değişkenleri altında, öğretmen adaylarının psikolojik ve sosyal ödül uygulamalarını maddi ödül uygulamalarına oranla daha çok tercih ettikleri; psikolojik ve sosyal ödül uygulamalarına “her zaman” düzeyinde, maddi ödül uygulamalarına “bazen” düzeyinde katıldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Yaman ve Güven (2014), öğrencilerin motivasyon düzeyine etki eden önemli bir kavram; ödül ve ceza konulu çalışmasında, ödül ve cezanın öğrencilerin motivasyon düzeyine etkisini araştırmışlardır. Araştırma, on bir ödül alan, on bir de ceza alan toplam yirmi iki öğrenciyle mülakat yoluyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, öğrencilerin motivasyon düzeylerinin artması için ödülü gerekli gördükleri fakat bazen hak etmeyen kişilere de ödül verildiğine ve belli kişiler dışındaki öğrencileri motive etmek için bir çaba harcanmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Cezanın sönme meydana getirmesi yerine cezalandırılan davranışı pekiştirdiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmacılar, ödül-ceza uygulamalarında keyfi uygulamalardan kaçınılması ve özellikle dayanın bir ceza aracı olarak kullanılmaması gerektiği, öğrencilerin hangi davranışın ödüllendirilip hangisinin cezalandırılacağını net bilmeleri gerektiği ve ödül verilirken daha çok manevi değer taşıyan, öğrencilerin kendilerini değerli hissetmelerini sağlayan ödüller vermeleri gerektiği sonuçlarına ulaşmışlardır.

Kotaman (2016), ödüllendirme ve ebeveynlik tarzlarının küçük çocuklardaki aldatma davranışına etkisi konulu çalışmasında, ödüllendirme ve ebeveynliğin etkisi incelenmiştir. Araştırma Şanlıurfa ilindeki üç devlet anaokuluna kayıtlı 77 çocuk üzerinde yapılmıştır. Katılımcılar rastgele olarak ödül ve kontrol gruplarına ayrılmış ve her iki gruba da ayrı ayrı labirent bulmacasını çözme görevleri verilmiştir. Araştırma sonucunda ödül grubunun labirenti çözmek için daha fazla hile davranışı sergilediği görülmüştür. Araştırmacı ödüllerin bir eğitim aracı olarak kullanılmasının çocukların hile eğilimini artırdığı sonucuna ulaşmıştır. Performans odaklı çocukların davranıştan sonra dış bir ödül aradıkları, bunun için gerekirse çalışmaktan kaçıp, kolay ve rahat bir çözüm olan hileye başvurabildiklerini belirtmiştir. Ayrıca iç

motivasyonu besleyen alternatif disiplin yöntemlerinin uygulanması gerekliliğini vurgulamıştır.

Babayiğit ve Erkuş (2016), sınıf öğretmenlerinin derslerde kullandıkları pekiştireç ve cezaların etkililiği konulu çalışmasında, sınıf öğretmenlerinin derslerde kullandıkları pekiştireç ve cezaların belirlenmesi ve etkililiğinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada, nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması yöntemi kullanılmıştır. Araştırma 2014 yılı Aralık ayında Erzurum ili Pasinler ilçesindeki 12 sınıf öğretmeniyle ve okuttukları 297 ilkokul öğrencisiyle gerçekleştirilmiştir. Veriler gözlem ve görüşme yöntemleriyle toplanmış, verilerin çözümlenmesinde betimsel analiz kullanılmıştır. Çalışma sonucunda ekonomik durumu iyi olan öğrencilerde maddi pekiştireçlerin etkili olmadığı, öğrenci bireysel farklılıklarına göre farklı pekiştireçlerin farklı tepkiler doğurduğu, cezaların etkili ve yararlı olduğu fakat davranış bozukluğu olan öğrencilerde cezanın etkili olmadığı, cezaların farklı öğrencilerde farklı tepkiler ortaya çıkardığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Işıkoğlu (2016), 9-11 yaşları arasındaki çocukların güvenli bağlanma düzeyi ve annelerinin ödül ceza yöntemini kullanma düzeyi ile aynı çocukların olumsuz davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi konulu çalışmasında, orta çocukluk evresindeki çocuklarda, anneye güvenli bağlanma düzeyi ve annelerin ödül-ceza yöntemini kullanma düzeyi ile çocukların olumsuz davranışları arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca, bağlanma ile ödül-ceza yönteminin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığına ve annelerin kullandığı ödül ve cezaların türlerine göre kullanım yüzdelere bakılmıştır. İstanbul'un Üsküdar ilçesinde bulunan özel bir okulda 3. 4. ve 5. sınıfına giden 115 çocuk ve annelerinden veri toplanmıştır. Çalışma sonucunda ödül-ceza yöntemi kullanımı ile olumsuz davranışlar arasında anlamlı, negatif ilişki tespit edilmiştir. Çalışan annelerde ödül-ceza kullanma oranı çalışmayanlara göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bunun yanı sıra, ödül ile ceza arasında anlamlı pozitif ilişki bulunmuştur. Fiziksel ceza %50; mola %80,9; bağırma %96,5; tehdit etmek %72,6; küsmek, tavır koymak %94,8; sevdiği şeyden mahrum bırakmak %91,3; maddi ödül %67; sembolik ödül %48,2; övgü %100; ayrıcalık artırma %79,8 oranında kullanıldığı belirlenmiştir.

Taşdemir ve Taşdemir (2016), ödül ve etkisi üzerine deneyimler konusunda yaptıkları araştırmada okullarda öğretmenlerin öğrenci üzerinde olumlu etkisi olan işe koşulmuş ödül türü davranışlarının ortaya çıkarılarak bu konuda öğretmenlerin ne yaptıklarının betimlenmesini amaçlanmışlardır. Araştırmada görüşme yoluyla veri toplama işlemi gerçekleştirilmiştir. Araştırmada katılımcılardan 4'ü (%1) öğrencilik dönemlerinde herhangi bir ödül aldığını hatırlamadığını, 32'si (%8) ise almış oldukları ödül ve etkisi konusunda görüş belirtmemişlerdir. Katılımcıların 351'inin (%91) dokuz farklı kategoride ödül almış oldukları görülmüştür. Bunlar grup içerisinde sözlü tebrik, alkışlatma, örnek gösterme, 81 (%21), kırtasiye, yiyecek 79 (%20), güdüleyici yakınlık 69 (%18), onur belgesi 46 (%12), not verme 24 (%6), diğer 18 (%5), özel görevler verme 14 (%4), gezi etkinliklerine katılım 12 (%3) ve büyük maddi ödül 8 (%2) biçiminde sıralanmıştır. Araştırma sonucunda öğretmen ödülleri öğrenci üzerindeki etkilerinin şu noktalarda yoğunlaştığı tespit edilmiştir; çaba, teşvik, hedef büyütme, ilgi, güdülenme, etkin olma, özgüven, mutluluk, sevgi, başarı, kendini tanıma, cesaret, gurur. Öğretmenlerce uygulanan ve öğrenci üzerinde etkisi yüksek olan ödüller genel olarak maddi değeri yüksek olmayan, uygulanmasında büyük fedakârlık gerektirmeyen ödüller olduğu görülmüştür. Araştırmanın önemli sonuçlarından birisi de alanyazında görülen ödülün, amaç dışına çıkılarak ödüle odaklanma, ödül alma hırsı, her davranışın ödül olarak karşılığını bekleme eğilimi, az sayıda öğrenciye hitap etmesi, sönme davranışları gibi olumsuz etkiler ve gizli tehlikeleri üzerine araştırma bulgularını destekler bulgular görülmemiş olmasıdır.

Aypay (2018), ortaokulda ödül bağımlılığı-ceza hassasiyeti ve ödül bağımlılığı-okul tükenmişliği arasındaki yordayıcı ilişkiler konulu çalışmada, ortaokul öğrencilerinin akademik başarı bağlamında ödül bağımlılığı, ceza hassasiyeti ve okul tükenmişliği arasındaki ilişkilerini incelemiştir. Araştırma Eskişehir'deki beş devlet ortaokulunda öğrenim gören 741 öğrenci üzerinde yapılmıştır. Araştırmada yol analizi yöntemi kullanılmış, ilk olarak ödül bağımlılığı ölçeği geliştirilmiş daha sonra ödül bağımlılığı, ceza hassasiyeti ve okul tükenmişliği arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmacı öğrencilerin akademik bağlamda ödül bağımlılık düzeyleri yükseldikçe ceza hassasiyetlerinin de yükseldiğini, öğrencilerin ödül bağımlılığının okul tükenmişliği üzerinde anlamlı bir biçimde etki yarattığı ve okul tükenmişliğinin yordayıcısı olduğu sonuçlarına ulaşmıştır.

Pehlivan, Köseoğlu ve Şen (2018), öğretmen adaylarının öğrenme ortamlarında uygulanan ödül, ceza ve ayrımcılığa ilişkin görüşleri konulu çalışmada, öğretmen adaylarının algılarına göre öğretmenlerin sınıf ortamında ödül, ceza ve ayrımcılık uygulamalarına ne sıklıkla yer verdikleri ve bu uygulamaların öğrenciler üzerindeki etkilerinin neler olduğu ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırma on öğretmen adayıyla gerçekleştirilmiştir. Veriler, odak grup görüşme tekniğiyle toplanmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre, öğretmen adayları öğretmenlerin en çok maddi, psikolojik ve sosyal ödül kullanmakta olduğunu, çoğunlukla öğrencilerin akademik davranışlarının ödüllendirildiğini düşünmektedirler. Yine öğrenciler sınıf ortamında en çok fiziksel, psikolojik ve sosyal cezalar uygulandığını düşünmektedirler.

Güzelyurt, Tok, Tümas ve Uruğ (2019), okul öncesi öğretmenlerinin ödül ve ceza kullanımına ilişkin görüşleri konulu çalışmalarında, okul öncesi öğretmenlerinin sınıf yönetim stratejilerine, ödül ve ceza kullanımına yönelik farkındalık düzeylerini belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırma, 2018-2019 eğitim öğretim yılında Şırnak ilinde görev yapan 41 okul öncesi öğretmeniyle yapılmıştır. Araştırmacılar tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmış, elde edilen veriler betimsel analiz ve içerik analizi teknikleriyle analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda okul öncesi öğretmenlerinin sınıf yönetim stratejileri konusunda davranışsal yaklaşım temelinde ve güncel olmayan yöntemleri kullandıkları sonucuna ulaşmışlardır. Öğretmenlerin sınıflarında kullandıkları ödül ve ceza yöntemlerinin öğrencilerin iç motivasyonlarına ve kalıcı öğrenmeye olumsuz etkileri olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır.

Karadaş (2020), anne-babaların kullandıkları ödül-ceza yöntemlerinin çocuklarının akademik başarıları üzerindeki etkisi; akademik erteleme ve ders çalışma süresinin aracılık rolü konulu çalışmasında, anne-babaların kullandıkları ödüllendirme ve cezalandırma yöntemleriyle çocuklarının akademik ertelemeleri, ders çalışma süreleri ve akademik başarıları arasındaki ilişkilerini incelemiştir. Araştırma Malatya ilindeki devlet okullarının 8. sınıfında öğrenim gören 824 öğrenciyle gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; anne-babaların kullandıkları ödüllerden sözel duygusal ödülle izin verme ödülünün çocukların ders çalışma süresini pozitif yönde doğrudan etkilediği, çocukların akademik

ertelemelerini ise negatif yönde doğrudan etkilediği bulunmuştur. Anne-babaların kullandıkları etkinlik temelli ödüller ile yasaklama cezaları, çocuklarının ders çalışma sürelerini negatif yönde doğrudan etkilediği, etkinlik temelli ödüller ile fiziksel ceza, çocuklarının akademik ertelemelerini pozitif yönde doğrudan etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Somut ödüllerin, çocukların akademik başarılarını negatif yönde doğrudan etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Sözel-duygusal ve izin verme ödüllerinin, akademik erteleme ve ders çalışma süresinin aracılığıyla çocukların akademik başarılarını dolaylı olarak pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Etkinlik temelli ödül ve fiziksel ceza ise akademik erteleme ve ders çalışma süresinin aracılığıyla çocukların akademik başarılarını dolaylı olarak negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Anne-babaların çocuklarının süreç içerisindeki çabalarını da göz önünde tutarak, kendi kişisel memnuniyetlerini samimi bir biçimde ortaya koyan sarılma, takdir etme gibi davranışları göstermesi, “aferin, bravo” biçimindeki sözel-duygusal ödülleri kullanmasının çocuklarının akademik başarılarını pozitif yönde etkilediği için kullanılması gerektiği belirtilmiştir.

Türkiye’de ödül konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde ödül yönteminin olumlu ve olumsuz yanlarını ortaya koyan sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür. Yapılan çalışmaların daha çok ödül türleri, ödüllerin sınıf disiplninde kullanımı, ödül yönteminin davranışlara etkileri, ödülün akademik başarı üzerindeki etkisi, ödülün motivasyon üzerindeki etkisi, anne-babaların ödül kullanım durumları, öğrencilerin ödül hakkındaki görüşleri, öğretmenlerin ödül yöntemine bakış açıları, ödül kullanımını etkileyen faktörler, ödül sistemine alternatif yaklaşımlar ve ödül kullanımının ortaya çıkardığı olumsuz davranışlar konularına yönelik araştırmaların ağırlıkta olduğu görülmüştür. Yapılan çalışmaların sonuçları incelendiğinde ise ödülün akademik başarıyı artırdığı (Kendirci, 1999), öğretmenlerin istedik davranışları pekiştirmede ödülü etkili buldukları (Keklik, 2008), öğrencilerin motivasyon düzeylerinin artması için ödülü gerekli gördükleri (Yaman ve Güven, 2014), öğretmenlerin ödül kullanımının önemine inandığı (Kendirci, 1999), manevi ödüllerin öğrencilerin kendilerini değerli hissetmelerini sağladığı (Yaman ve Güven, 2014), ödül yönteminin olumsuz davranışları azalttığı (Işıkoğlu, 2016) ve anne-babaların kullandıkları sözel-duygusal ödüllerin çocukların akademik başarılarını artırdığı (Karadaş, 2020) sonuçlarına ulaşılmıştır. Bunlarla beraber yapılan çalışmalarda öğretmenlerin sınıf disiplnini sağlamada psikolojik ve sosyal ödülleri

çoğunlukla maddi ödülleri ise bazen kullandıkları (Karaoğlu, 2008; Yılmaz, 2011; Şahin vd., 2013), öğrencilerin bireysel farklılıklarının ödüllere farklı tepkiler göstermelerine neden olduğu (Babayiğit ve Erkuş, 2016), çalışan annelerin çalışmayan annelerden daha fazla ödül yöntemine başvurdıkları (Işıkoğlu, 2016), maddi değeri yüksek olmayan ödüllerin öğrenciler üzerinde daha etkili olduğu (Taşdemir ve Taşdemir, 2016; Yaman ve Güven, 2014) ve öğretmenlerin sınıfta en çok akademik davranışları ödüllendirdikleri (Pehlivan vd., 2018) sonuçlarına da ulaşılmıştır. Ödül kullanımının olumsuz taraflarını ortaya çıkaran çalışmalarda ise ödül yönteminin ilgi, öğrenmeye dair merak, içsel motivasyon ve sebatı olumsuz yönde etkilediği (Güzelyurt vd., 2019), ödüllerin dışsal uyum ve baskı aracı olduğu (Gündüz ve Balyer, 2011), ekonomik durumu iyi olan öğrencilerde maddi pekiştireçlerin etkili olmadığı (Babayiğit ve Erkuş, 2016), ödül bağımlılığının okul tükenmişliği üzerinde etkisinin olduğu ve ödül ile ceza arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunduğu (Aypay, 2018) sonuçlarına ulaşılmıştır.

Uluslararası literatür incelendiğinde ödül konusunda çok fazla çalışma yapıldığı görülmüştür. Yapılan çalışmalarda ödülün içsel motivasyonu olumsuz yönde etkilediği (Deci, 1971; Eisenberger, Pierce ve Cameron, 1999; Swanson, 2001), bir şarta bağlı olarak verilen ödüllerin bağımlılığa neden olduğu (Knutson, Adams, Fong ve Hommer, 2001), ödüllerin özgün ve yaratıcı işlerin ortaya çıkmasını engellediği (Hennessey ve Amabile, 1998), ödülün sınavlar üzerinde olumlu etkisinin olmadığı bununla birlikte kitap okuma davranışına olumsuz etkisi olduğu (Fryer, 2010), ödül ile olumlu tutum geliştirilemediği (Birch vd., 1984), övgünün başarı üzerinde negatif etki yarattığı (Barton vd., 1974), ödüllerin geçici bir itaat sağladığı (Kohn, 1994), öğrencilerde ödülün amaç haline geldiği (Bergin ve Bergin, 1999) ve ödülün öğrencilerin sorumlu bireyler olarak yetişmelerine yardımcı olmadığı (Hall, 2009) sonuçlarına ulaşılmıştır. Bazı çalışmalarda ise ödül kullanımının olumlu taraflarını ortaya çıkaran sonuçlara ulaşılmıştır. Bu çalışmalarda ödüllerin davranışları biçimlendirmede etkili olduğu (Deci, Koestner ve Ryan, 1999), dışsal motivasyonu artırdığı (Cameron ve Pierce, 1994), öğrencilerin akademik başarılarını artırdığı (Morris, Aber, Wolf ve Berg, 2017) ve dışsal motivasyon kaynağı olan ödüllerin içsel motivasyona olumlu etki ettiği (Cameron, 2001) sonuçlarına ulaşılmıştır.

Alanyazın incelendiğinde ödöl ve cezanın birçok araştırmada birlikte ele alındığı görölmektedir. Bu durum ödöl ile ceza yöntemlerinin birlikte kullanıldığını gösterebilir. Davranış değıştirme sürecinde istendik davranışları artırmak için ödöl yöntemine, istenmedik davranışların engellenmesi için ise ceza yöntemine başvurulduğu anlamına gelmektedir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı, verilerin toplanması, verilerin analizi, geçerlik ve güvenirlikle ilgili bilgiler yer almaktadır.

#### 3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma nitel bir çalışmadır. Nitel araştırma; gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma yöntemidir. Nitel araştırma, hipotez oluşturmayı temel alan bir anlayışla sosyal olguları bağlı bulundukları çevre içerisinde araştırmayı ve anlamayı ön plana alan bir yaklaşımdır. Nitel araştırma yöntemlerinde sıklıkla kullanılan gözlem ve görüşme, sosyal olguların göreliliğini ve hareketliliğini bir an için de olsa yakalamaya ve anlamaya yöneliktir. Bu yöntemlerin en önemli katkısı, araştırılan konuyu, ilgili bireylerin bakış açılarından görebilmeye ve bu bakış açılarını oluşturan sosyal yapıyı ve süreçleri ortaya koymaya olanak vermesidir (Yıldırım ve Şimşek, 2006).

Bu araştırmada nitel araştırma yöntemleri arasında yer alan olgubilim (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır. Olgubilim nitel araştırmalarda sıklıkla kullanılmaktadır. Husserl ve Schutz fenomenolojinin temellerini oluşturmuşlardır (Moran, 2000). Husserl'in kişisel deneyimleri tanımlamak ve sınıflandırmak için bir şema oluşturma çabası fenomenoloji deseninin başlangıcı olmuştur. Husserl, fenomenoloji deseni kullanılan araştırmalarda bilgi ve deneyimlerin anlaşılmasında derinlemesine bir açıklama ortaya konulduğunu ifade etmiştir. Bu da fenomenoloji deseninin bilimsel geçerliliğinin kanıtıdır (Akt. Moustakas, 1994). Schutz'a göre ise fenomenoloji, öznel yaşantılardan elde edilen bulguların incelenmesidir. Fenomenolojiyi günlük yaşantıların altında yatan temel nedenleri anlama ve özlerini açıklamaya çalışma çabası olarak ifade etmektedir (Goulding, 2002).

Olgubilim (fenomenoloji) deseni farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanmaktadır. Olgular, yaşadığımız dünyada olaylar, deneyimler, algılar, yönelimler, kavramlar ve durumlar gibi çeşitli biçimlerde karşımıza çıkabilmektedir. Bize tümüyle yabancı olmayan aynı zamanda da tam anlamını kavrayamadığımız olguları araştırmayı amaçlayan çalışmalar için olgubilim (fenomenoloji) uygun bir araştırma zemini oluşturur (Yıldırım ve şimşek, 2006).

Olgubiliminde ilk olarak olgu ve deneyimlerin tanımlaması yapılır. Daha sonra temalar ve temalara ilişkin özel yansımalar oluşturulur. Böylelikle araştırma yapılan duruma ilişkin faktörler bütüncül bir yaklaşımla incelenmiş olur (Yıldırım ve şimşek, 2006).

Bu araştırmanın amacı ğretmen ve velilerin kullandığı ödüllerin etkililiğine ilişkin görüşleri ortaya çıkarmaktır. Ödül kullanımının etkililiğine yönelik kişisel deneyimlerden yola çıkılarak ödül olgusu derinlemesine ve ayrıntılı bir şekilde incelenmektedir. Bu nedenle, nitel araştırmalarda sıkça kullanılan fenomenolojik desenin çalışmanın doğasına uygun olduğu düşünülmüştür.

### **3.2. Çalışma Grubu**

Olgubilim çalışmalarında, araştırma verilerinin toplanacağı katılımcılar araştırma sürecinin temel parçalarındandır. Araştırmada yer alacak katılımcıların

nitelikleri ve hangi yöntemlerle belirlendikleri araştırma için oldukça önemlidir. Görüşme yapılacak öğretmenlerin belirlenmesinde seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden uygun örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Uygun örnekleme yöntemi, araştırmacının kolayca ulaşabileceği bir örneklemden verilerin toplanmasıdır (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2016). Nitekim bu teknik zaman, emek ve maliyet açısından oldukça uygun olan ve araştırmacının katılımcıları belirlemek amacıyla erişebileceği en kolay unsurları tercih etmesi olarak tanımlanmaktadır (Baltacı, 2018). Görüşme yapılacak velilerin belirlenmesinde de uygun örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada ilk olarak katılımcı öğretmenler belirlenmiştir. Daha sonra bu öğretmenler aracılığıyla kolay ulaşılabilirlik kriterine göre görev yaptıkları okullardaki velilere ulaşılmıştır.

Araştırmanın katılımcılarını, 2019-2020 eğitim öğretim yılında Yozgat ili Merkez ilçesinde 4 farklı ortaokulda görev yapan 20 öğretmen ve bu öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki 20 veli oluşturmaktadır. Araştırma için seçilen örneklem büyüklüğünün 20 öğretmen ve 20 veliden oluşması araştırma desenin doğasına uygundur. Çünkü fenomenolojik araştırmalarda, araştırma konusuyla doğrudan ilişkili 5-25 arasında katılımcının yer alması yeterli görülmektedir (Creswell, 2013). Araştırma katılımcılarının öğretmen ve veli gruplarına ilişkin demografik bilgileri tablo şeklinde gösterilmiştir. Çalışma grubu öğretmenlerinin demografik bilgileri Tablo 3.1’de belirtilmiştir.

**Tablo 3.1. Öğretmenlerin Demografik Özellikleri**

| Sıra No | Öğrenim Durumu | Mezun Olunan Üniversite | Hizmet Yılı | Cinsiyet | Kod |
|---------|----------------|-------------------------|-------------|----------|-----|
| 1       | Lisans         | Amasya Üniversitesi     | 9           | Erkek    | Ö1  |
| 2       | Lisans         | Uludağ Üniversitesi     | 13          | Kadın    | Ö2  |
| 3       | Lisans         | Uludağ Üniversitesi     | 15          | Erkek    | Ö3  |
| 4       | Y. Lisans      | Gazi Üniversitesi       | 24          | Erkek    | Ö4  |
| 5       | Lisans         | Niğde Üniversitesi      | 9           | Kadın    | Ö5  |
| 6       | Lisans         | Gazi Üniversitesi       | 24          | Erkek    | Ö6  |
| 7       | Lisans         | Erciyes Üniversitesi    | 8           | Erkek    | Ö7  |
| 8       | Lisans         | Orta Doğu Tek. Üniv.    | 23          | Kadın    | Ö8  |
| 9       | Lisans         | Cumhuriyet Üniversitesi | 8           | Erkek    | Ö9  |
| 10      | Y. Lisans      | Erciyes Üniversitesi    | 8           | Erkek    | Ö10 |
| 11      | Lisans         | Amasya Üniversitesi     | 7           | Kadın    | Ö11 |
| 12      | Lisans         | Gazi Üniversitesi       | 22          | Kadın    | Ö12 |
| 13      | Lisans         | Balıkesir Üniversitesi  | 3           | Kadın    | Ö13 |
| 14      | Lisans         | Karadeniz Teknik Üniv.  | 11          | Kadın    | Ö14 |

|    |        |                          |    |       |     |
|----|--------|--------------------------|----|-------|-----|
| 15 | Lisans | Necmeddin Erbakan Üniv.  | 9  | Erkek | Ö15 |
| 16 | Lisans | Hacettepe Üniversitesi   | 11 | Erkek | Ö16 |
| 17 | Lisans | Dokuz Eylül Üniversitesi | 27 | Erkek | Ö17 |
| 18 | Lisans | Kırıkkale Üniversitesi   | 18 | Erkek | Ö18 |
| 19 | Lisans | Selçuk Üniversitesi      | 17 | Erkek | Ö19 |
| 20 | Lisans | Gazi Üniversitesi        | 10 | Erkek | Ö20 |

Tablo 3.1’de yer alan öğretmenlerin demografik özellikleri incelendiğinde; 18 öğretmenin lisans mezunu (%90), 2 öğretmenin yüksek lisans mezunu (%20) olduğu görülmektedir. 13 öğretmen erkek (%65), 7 öğretmen kadındır (%35). Öğretmenlerin hizmet süresi ortalama 13,7 yıldır. Kodlama amacıyla harf ve rakam (Ö1, Ö2, Ö3 şeklinde) kullanılmıştır.

Çalışma grubunda yer alan velilerin demografik bilgileri Tablo 3.2’de belirtilmiştir.

**Tablo 3.2. Velilerin Demografik Özellikleri**

| Sıra No | Öğrenim Durumu | Yaş | Çocuk Sayısı | Cinsiyet | Kod |
|---------|----------------|-----|--------------|----------|-----|
| 1       | Ortaokul       | 29  | 2            | Kadın    | V1  |
| 2       | İlkokul        | 32  | 2            | Kadın    | V2  |
| 3       | Lise           | 38  | 1            | Kadın    | V3  |
| 4       | Ortaokul       | 39  | 3            | Erkek    | V4  |
| 5       | Lise           | 46  | 3            | Erkek    | V5  |
| 6       | Lise           | 49  | 4            | Kadın    | V6  |
| 7       | İlkokul        | 35  | 2            | Erkek    | V7  |
| 8       | Lise           | 47  | 2            | Erkek    | V8  |
| 9       | Lise           | 32  | 3            | Kadın    | V9  |
| 10      | Lisans         | 43  | 2            | Erkek    | V10 |
| 11      | Lise           | 39  | 2            | Kadın    | V11 |
| 12      | İlkokul        | 35  | 2            | Kadın    | V12 |
| 13      | Ortaokul       | 41  | 2            | Kadın    | V13 |
| 14      | İlkokul        | 35  | 2            | Erkek    | V14 |
| 15      | Lise           | 49  | 3            | Erkek    | V15 |
| 16      | Lise           | 40  | 3            | Erkek    | V16 |
| 17      | İlkokul        | 40  | 2            | Kadın    | V17 |
| 18      | Ortaokul       | 41  | 2            | Kadın    | V18 |
| 19      | Lise           | 38  | 2            | Kadın    | V19 |
| 20      | İlkokul        | 39  | 2            | Kadın    | V20 |

Tablo 3.2’de yer alan velilerin demografik özellikleri incelendiğinde; 6 velinin ilkokul (%30), 4 velinin ortaokul (%20), 9 velinin lise (%45) ve 1 velinin lisans mezunu olduğu (%5) görülmektedir. 8 veli erkek (%40), 12 veli kadındır

(%60). Velilerin ortalama çocuk sayısı 2,3'tür. Kodlama amacıyla harf ve rakam (V1, V2, V3 şeklinde) kullanılmıştır.

### 3.3. Veri Toplama Aracı

Ödül yönteminin veliler ve öğretmenler tarafından sıklıkla kullanıldığı bilinmektedir (Yavuzer, 1992; Yörükoğlu, 1982; Smith, 2004; Yılmaz ve Babaoğlu, 2013). Bu bağlamda, öğrencilere verilen ödüllerin amacına ulaşp ulaşmadığını tespit etmeye çalışan bu araştırmada, veri toplamak amacıyla araştırmanın modeline uygun olarak derinlemesine görüşme tekniği (mülakat) tercih edilmiştir. Bireylerin bilgi ve deneyimlerine yönelik zengin ve derinlemesine veri sağlayabilen bakış açılarını, inançlarını, hislerini ve demografik verilerini ortaya çıkarmak için kullanılması görüşme tekniğinin seçilmesinin gerekçesi olarak gösterilebilir (Best ve Kahn., Akt. Durmuşçelebi, 2017).

Görüşme tekniği, temel olarak nitel araştırmalarda farklı ölçek yapılarında kullanılabilen (yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış, yapılandırılmamış) ve derin bilgi elde edilmesini sağlayan önemli nitel veri toplama araçlarından (Yüksel, Mil ve Bilim, 2007). Derinlemesine görüşme (mülakat), belirli bir konuda bireylerle detaylı bir şekilde birebir görüşmeler yapılması durumunda ortaya çıkar. Görüşme yapılan kişilerin grup etkisinde ve baskısında kalmadan fikirlerini açıklayabilmeleri mülakatın odak grup görüşmesi karşısındaki en önemli avantajıdır (Gegez, 2007). Bu nedenle görüşme tekniği, çoğunlukla yapısal olmayan, doğrudan ve yüz yüze yapılan, tek katılımcılı bir araştırma yöntemi olarak tarif edilebilir. Görüşme tekniğindeki amaç, katılımcıyla görüşmeler yapılırken belirli bir başlığa ait alışkanlıkları, inançları, tutum ve duyguları açığa çıkarmak, konuyla ilgili uzman görüşüne yer vermek, konunun özünü anlamaya çalışmaktır (Kurtuluş, 2010).

Araştırma kapsamında yapılan görüşmelerde belirli bir sırayla önceden hazırlanan sorular kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların kişisel bilgileriyle ilgili sorular yer almaktadır. İkinci bölümde ise araştırmacı tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme soruları yer almaktadır.

Görüşme soruları hazırlanmadan önce konuyla ilgili alanyazın taraması yapılmıştır. Araştırma konusuyla benzerlik gösteren herhangi bir araştırmaya ulaşılamamıştır. Bu nedenle ödül ve pekiştireç konularında yapılan araştırmalar incelenmiştir. Ayrıca ödül konusunda yazılmış olan kitaplar taranarak uzun süreli okumalar yapılmıştır. Bu aşamadan sonra araştırma konusuna yönelik altı sorudan oluşan ilk taslak yarı yapılandırılmış görüşme formu tez danışmanı ile oluşturulmuştur. Daha sonra hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu araştırmanın konusunu oluşturan ödül kavramına hâkim bir akademisyene elektronik posta ile gönderilerek uzman görüşüne sunulmuştur. Alan uzmanının taslak form hakkındaki görüşleri doğrultusunda sorularda bazı düzenlemeler yapılmıştır. İlk olarak soru sayısı benzer soruların birleştirilmesiyle 6'dan 4'e indirilmiştir. Daha sonra uzman görüşü doğrultusunda taslak formdaki sorulara, katılımcıların görüşme yapılan konulara ek olarak belirtmek istedikleri başka bir şey olup olmadığı sorusu da eklenmiştir. Bu soruyla araştırma konusu çerçevesinde katılımcıların görüşlerini daha detaylı bir şekilde ifade etmeleri böylelikle daha detaylı verilerin elde edilmesi hedeflenmiştir. Uzman görüşü doğrultusunda yapılan değişikliklerden sonra formun son hali ölçme ve değerlendirme alanında uzman bir akademisyene elektronik posta ile gönderilmiştir. Ölçme ve değerlendirme uzmanının geri bildirimleri doğrultusunda görüşme formu üzerinde bazı küçük düzeltmeler yapılmıştır. Bir sonraki aşamada ise görüşme formu dil uzmanlarının görüşlerine sunulmuştur. Dil uzmanlarının geri bildirimleri doğrultusunda bazı cümleler yeniden düzenlenmiştir.

Ortaya çıkan yarı yapılandırılmış görüşme formunun pilot uygulaması araştırmacı tarafından iki öğretmen ve iki veli ile yapılmıştır. Öğretmen ve velilerle yapılan görüşmeler 25-35 dakika arasında sürmüştür. Görüşmeler esnasında katılımcıların cevapları araştırmacı tarafından bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Görüşmeler tamamlandıktan sonra öğretmen ve velilere sorular hakkındaki görüşleri sorulmuştur. Sorularda anlaşılmayan yer olup olmadığı, görüşme esnasında sorun yaşayıp yaşamadıkları sorulmuştur. Katılımcıların görüşleri not alınarak görüşme formunun geliştirilmesi için kullanılmıştır.

Son aşamada alan, ölçme değerlendirme ve dil uzmanlarının dönütleri ile pilot uygulamadaki katılımcıların görüşleri doğrultusunda gerekli tüm düzenlemeler yapılmıştır. Görüşme formunda yer alan sorular öğretmen ve velilere hitap edecek

şekilde düzenlenmiş ve böylelikle iki ayrı form ortaya çıkmıştır. Formlar öğretmen görüşme formu ve veli görüşme formu olarak isimlendirilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formu geliştirme çalışmaları sonucunda araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılacak olan formlar son halini almıştır.

Veri toplama aracı olarak hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formunda aşağıdaki sorular yer almıştır:

- 1) Ödül yöntemini kullanıyor musunuz? Kullanıyorsanız ne sıklıkla kullanıyorsunuz?
- 2) Ödül hangi amaçlar için kullanılmaktadır? Örnekler veriniz.
- 3) Size göre öğrencilere verilen ödüllerin ne gibi olumlu sonuçları bulunmaktadır? Örnekler veriniz.
- 4) Öğrencilere verilen ödüller ne gibi olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir? Örnekler veriniz.

### **3.4. Verilerin Toplanması**

Verilerin toplanmasına başlamadan önce ilk olarak Bozok Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Etik Kuruluna etik kurul izni için 26/03/2020 tarihinde başvurulmuştur. Başvuru yapılırken araştırmanın amacı ve kapsamını açıklayan başvuru dilekçesine araştırmada kullanılacak yarı yapılandırılmış görüşme formlarının birer örneği eklenmiştir. Üniversite etik kurulu yaptığı inceleme sonucunda araştırmanın yapılması için 28/04/2020 tarihinde gerekli izni vermiştir. Araştırma verilerinin okullarda görevli öğretmenlerden toplanacak olması nedeniyle Yozgat İl Milli Eğitim Müdürlüğünden de gerekli izinler 01/06/2020 tarihinde alınarak verilerin toplanması aşamasına geçilmiştir.

Bu aşamada ilk olarak görüşme yapılacak öğretmenlerin çalıştığı 4 ortaokul belirlenmiştir. Bu okullardaki öğretmenlerle telefon görüşmeleri yapılarak araştırmanın amacı ve yapılacak görüşmeler hakkında ön bilgilendirme yapılmıştır. Bilgilendirme sonucunda araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden öğretmenlerden randevu talep edilmiş daha sonra görüşme yeri, günü ve saati belirlenmiştir. Randevu veren öğretmenlerle görüşmelere başlamadan önce

araştırmada etik ve gönüllülük konularında bilgilendirme yapılmıştır. Görüşme sırasında istedikleri herhangi bir anda görüşmeyi bitirebilecekleri, istemedikleri sorulara cevap vermeyebilecekleri, görüşmeler esnasında elde edilen verilerin gizli tutulacağı, kimlik bilgilerinin araştırmada yer almayacağı bilgisi öğretmenlerle paylaşılmıştır. Öğretmenlerle daha önceden oluşturulan randevular doğrultusunda görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler ortalama 25-35 dakika arasında sürmüştür. Araştırma verileri 2019-2020 eğitim-öğretim yılı ikinci yarısında toplanmıştır. Yozgat ili Merkez ilçesinde devlet ortaokullarında görev yapan 20 öğretmenle yarı yapılandırılmış görüşme formları kullanılarak görüşmeler yapılmıştır. Görüşme esnasındaki ifadeler araştırmacı tarafından bilgisayar ortamına aktararak görüşmeler tamamlanmıştır. Öğretmen görüşmeleri tamamlandıktan sonra yine öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki velilerle irtibata geçilerek 20 veliyle yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak görüşmeler yapılmıştır. Velilere de araştırmada etik ve gönüllük konularında bilgilendirme yapılmıştır. Görüşme esnasındaki ifadeler araştırmacı tarafından bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Öğretmen ve veli görüşmeleri tamamlandıktan sonra 80 sayfadan oluşan ham veri seti ortaya çıkmıştır.

### **3.5. Verilerin Analizi**

Verilerin analizinde içerik analizi tekniği kullanılmıştır. İçerik analizinde temel amaç, toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2006). İçerik analizi mesajda, bireyi görünmeden etkileyen öğelerin belirlenmesine yönelik ‘ikinci bir okuma’dır (Bilgin, 2014). İçerik analizi tekniği nitel verilerin analizi yapılırken sıklıkla başvurulan yöntemlerdendir. İçerik analizi tekniği, araştırmacı tarafından elde edilen verilerin kod ve temalarına ulaşarak okuyucuların anlayabileceği şekilde yorumlanmasıdır (Saban ve Ersoy, 2017).

Verilerin analizi aşamasında Yıldırım ve Şimşek’in (2006) açıklamaları doğrultusunda yapılması gerekenler adım adım takip edilerek çalışmalar yapılmıştır. İlk aşamada eldeki ham veriler birkaç kez okunmuştur. Böylece araştırma verileri hakkında genel bir intiba oluşmuştur. Daha sonra içerik analizi aşamasının ilk

basamağı olarak eldeki veriler öncelikle kavramsallaştırılmıştır. Daha sonra ortaya çıkan bu kavramlar mantıklı bir biçimde düzenlenmiştir. Ortaya çıkan kavramlar ve araştırma soruları da göz önünde bulundurularak verileri açıklayan temalar saptanmıştır. Bu çalışmanın devamında ise veriler belirlenen kod ve temalara göre düzenlenip ve tanımlanmıştır.

İçerik analizinden faydalanarak veri analizi neticesinde ve görüşme formundaki sorulardan yola çıkılarak araştırmada beş ana temaya ve bu ana temalar altında toplanmış çok sayıda alt maddeye ulaşılmıştır. Daha sonra oluşturulan ana temalar ve alt maddeler kategorize edilerek hazırlanan tema tablosu araştırma verileriyle birlikte tez danışmanı öğretim üyesinin görüşlerine sunulmuştur. Tez danışmanı öğretim üyesinden gelen dönütler çerçevesinde ana tema ve alt maddeler yeniden düzenlenmiştir. En son aşamada ise oluşturulan temalara ilişkin veriler nitel araştırmalarda içerik analizi konusunda alan uzmanlarına sunulmuş ve onlardan verileri kodlamaları istenmiştir. Böylece araştırmacı tarafından oluşturulan temalar ile alan uzmanları tarafından yapılan kodlamalar arasındaki uyuma ve tutarlılığa bakılmış ve nihai tema ve alt maddelere karar verilmiştir. Araştırmanın bulgularını desteklemek, temalar ile alt maddeleri açıklamak ve kolay anlaşılabilirliğini sağlamak amacıyla öğretmen ve velilerin görüşlerinden doğrudan alıntılara yer verilmiştir. Doğrudan alıntılara yer verilirken etik ilkeler gereği katılımcıların kişisel bilgileri yerine her bir öğretmen ve veli için belirlenen (Ö1, Ö2, V1, V2...) kodlar kullanılmıştır. Bilgin'e (2014) göre içerik analizinde son aşama değerlendirme, çıkarsama ve yorumlamadır. Bu doğrultuda son aşama olarak elde edilen nihai temalar açıklanmış, bulgular raporlanmış, yorumlanmış, literatür çerçevesinde tartışılmış ve bazı önerilerde bulunulmuştur.

İçerik analizi süreci boyunca tez danışmanı öğretim üyesi ile çevrim içi toplantılar yapılarak çalışmalar sürekli gözden geçirilmiştir. İçerik analizi tamamlandıktan yaklaşık 6 ay sonra araştırmacı tarafından çalışmalar tekrarlanmış ve gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Böylece analiz çalışmalarına son hali verilmiştir.

### 3.6. Geçerlik ve Güvenirlik

Araştırmanın geçerlik ve güvenirliğini sağlamak için yapılan çalışmalar şunlardır:

#### 3.6.1. İnandırıcılık

Araştırmada elde edilen bulguların gerçeklikle olan uyumu inandırıcılık olarak tanımlanır (Lincoln ve Guba, 1985). İnandırıcılık nicel araştırmalarda kullanılan iç geçerliğin nitel araştırmadaki karşılığıdır (Merriam ve Tisdell, 2015). Bu nedenle nitel araştırmalarda inandırıcılığın sağlanması önemli bir yer tutar.

Araştırmada inandırıcılık kapsamında ilk olarak uzun süreli irtibat kurma ile katılımcı teyidi yöntemleri uygulanmıştır (Lincoln ve Guba, 1985). Mülakat yapılan kişiler genellikle görüşmenin başında araştırmacı etkisine daha açıktır. Görüşme süresi ilerledikçe geçen zaman içinde bir güven ortamı oluşur. Görüşme yapılan kişi daha samimi ve doğal yanıtlar verebilir. Uzun süren görüşmelerde toplanan verilerin geçerliği daha yüksektir (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Bu kapsamda araştırma konusu ve araştırma katılımcıları olan öğretmen ve veliler hakkında bilgi edinilmiştir. Uzun süreli irtibat kurma çalışmaları kapsamında öğretmen ve velilerle yüz yüze, elektronik posta ve telefon ile birden fazla görüşmeler yapılarak uzun süreli etkileşim sağlanmıştır.

Katılımcı teyidi çalışmaları kapsamında ise görüşmelerde elde edilen ham veriler elektronik posta yoluyla öğretmen ve velilere gönderilmiştir. Katılımcılardan görüşme kayıtları hakkındaki görüşleri istenmiştir. Geri bildirimler neticesinde ham veriler üzerinde gerekli görülen düzeltmeler yapılmış, böylelikle katılımcı teyidi de sağlanmıştır.

Araştırmada inandırıcılık kapsamında yapılan bir diğer çalışma Miles ve Huberman'ın (1994) geliştirdiği kodlayıcılar arası güvenirlik hesaplaması yönteminin uygulanmasıdır. Kodlayıcılar arası güvenirlik hesaplaması, farklı kodlayıcıların üzerinde uzlaştıkları kod sayısının toplam kod sayısına bölünmesiyle elde edilen orandır. Miles ve Huberman (1994) kodlayıcılar arası güvenirlik oranının %80'e yakın olması gerektiğini belirtmişlerdir. Araştırma verileri, araştırmacıyla birlikte toplam üç farklı kodlayıcı tarafından ayrı ayrı kodlanmıştır.

Üç farklı kodlayıcıdan elde edilen veriler doğrultusunda kodlayıcılar arası güvenilirlik oranı %85 olarak hesaplanmıştır. Araştırmanın inandırıcılığına önemli bir katkı sağlayan kodlayıcılar arası güvenilirlik oranının %85 olması araştırma için yeterli düzeyde olduğu düşünülebilir.

### **3.6.2. Aktarılabilirlik**

Araştırmada elde edilen bazı bulguların anlam ve çıkarımlarını korumak şartıyla benzerlik gösteren durumlar ve bağlamlara ne derece uyarlanabildiği aktarılabilirlik kavramıyla açıklanır (Lincoln ve Guba, 1985). Araştırmada elde edilen bulguların aktarılabilir nitelikte olup olmadığının belirlenmesi için ilk olarak araştırmayı etkileyen bağlamsal koşulların belirlenmesi gerekir. Daha sonra örneklem seçiminde izlenen yöntemlerin eksiksiz bir şekilde uygulanması gerekmektedir (Leininger, 1994). Aktarım sürecinden önce araştırmaya katılan kişi sayısı, kullanılan veri toplama yöntemleri, veri toplama amacıyla yapılan görüşme sayısı ve görüşme süresi gibi faktörler göz önünde bulundurulmalıdır (Shenton, 2004). Aktarılabilirliğin sağlanabilmesi için araştırma yapılırken geçirilen süre ve yapılan çalışmalar ayrıntılı biçimde anlatılmış böylece bağlamsal koşulları oluşturan sosyal ilişkiler ve kültürel özelliklerin anlaşılması sağlanmıştır.

Araştırmada ilk olarak çalışılacak araştırma konusu danışman öğretim üyesiyle fikir alışverişi yapılarak belirlenmiştir. Daha sonra belirlenen araştırma konusu hakkında detaylı bir alanyazın taraması yapılmıştır. Ulusal ve uluslararası kaynaklar incelenip tasnif edilmiş ve detaylı bir okuma sürecine geçilmiştir. Bir sonraki adımda ise araştırma konusunun kapsamına ilişkin teorik çerçeve oluşturulmaya başlanmıştır. Teorik çerçeve ile araştırmanın amacı doğrultusunda problem durumu oluşturulmuştur. Taslak halindeki problem durumu danışman öğretim üyesinin görüşüne sunulmuştur. Danışman öğretim üyesinin incelemesi ve görüşleri doğrultusunda problem durumu üzerinde gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Sonraki aşamada ise araştırma konusu kapsamında problem durumundaki olgunun ortaya çıkarılabilmesi için araştırma soruları yazılmıştır. Araştırmanın sınırları belirlenmiş ve teorik çerçeve yazılmıştır. Daha sonra araştırmada kullanılacak yöntem belirlenmiştir. Araştırmanın geçerlik ve güvenilirliğini sağlamak için yapılması gerekenler belirlenmiş ve bu çalışmaların tamamı yöntem bölümüne

yazılmıştır. Bir sonraki aşamada ise araştırmanın katılımcıları seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden uygun örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. 20 öğretmen, 20 veliden oluşan katılımcı grupları oluşturulmuştur. Belirlenen bu katılımcılarla görüşmelerden önce her bir katılımcıyla iletişime geçilerek görüşmeler için kendilerinin belirleyebileceği uygun saatler ve yer seçimleri sorulmuş, daha sonra oluşturulan randevular doğrultusunda ortalama 25-35 dakika arasında değişen sürelerde görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Altı hafta süren görüşmeler boyunca toplanan veriler katılımcı teyidi için katılımcılara elektronik posta aracılığıyla gönderilerek geri bildirimleri doğrultusunda eklemeler yapılarak metinlere son şekli verilmiştir. Elde edilen ham veri seti içerik analizine tabi tutulmuş, bu süreçte uzman görüşlerinden faydalanarak analiz evresi tamamlanmıştır. Böylelikle araştırmanın aktarılabilirliğini sağlamak için araştırmanın ayrıntılı açıklaması, katılımcı sayısı, katılımcıların belirlenmesinde kullanılan örneklem yöntemleri, araştırmada kullanılan veri toplama yöntemleri, veri toplama görüşmeleri ve veri toplama süreleri gibi bilgiler ayrıntılarıyla sunulmuştur.

### **3.6.3. Tutarlılık**

Araştırmanın bulguları ve bu bulgulara ilişkin yorumlarının tutarlı bir sürecin ürünü olması nitel araştırmalarda tutarlılık ölçütü olarak düşünülebilir (Guba, 1981). Nitel araştırmalarda tutarlılığın sağlanması için araştırma bulgularının ortaya çıkma sürecinin mümkün olduğu kadar açık ve tekrarlanabilir olması gerekmektedir. Nitel araştırmalarda tutarlılığın ölçütü elde edilen verilerin, yapılan analizlerin ve ulaşılan sonuçların güvenilir olmasıyla ilgilidir (McMillian, 2000). Nitel araştırmalarda tutarlılığın sağlanması için araştırma deseninin dikkatlice takip edilmesi ve denetim izi yönteminin kullanılması gerekmektedir (Lincoln ve Guba, 1985). Denetim izi yöntemi, araştırmaya ilişkin tüm uygulamaların ve süreçlerin, veri analizi ve veri toplama çalışmalarına yönelik etkinliklerin; ortaya çıkan temaların, kategorilerin veya modellerin, analiz ve yorumlama sürecinin seyrinin ayrıntılı bir kronolojik kaydının tutulmasıdır (Morrow, 2005). Araştırmanın tutarlılığının sağlanması için araştırma kapsamında gerçekleştirilen bütün çalışmalar kronolojik olarak ve ayrıntılı bir şekilde kayıt altına alınmıştır.

#### **3.6.4. Teyit Edilebilirlik**

Teyit edilebilirlik nitel araştırmalarda elde edilen bulguların araştırma katılımcıların kişisel dūřünceleri ve yorumlarından oluşturulduğunun güvencesinin verilmesidir. Araştırma bulgularında araştırmacının özellikleri ve seçimleri kesinlikle yer almamalıdır. Nitel araştırmalarda teyit edilebilirliğin sağlanması için çeşitleme, yansıtıcı dūřünme, dış denetim ve denetim izi yöntemlerine başvurulmaktadır (Miles ve Huberman, 1994). Araştırmada teyit edilebilirliği sağlamak için denetim izi ve dış denetim yöntemleri kullanılmıştır. Denetim izi yöntemi, araştırma etkinliklerinin ve süreçlerinin; veri toplama ve analiz çalışmaları üzerindeki etkilerin; ortaya çıkan temaların, kategorilerin veya modellerin; analiz ve yorumlama sürecinin seyrinin ayrıntılı bir kronolojisidir (Morrow, 2005). Bu açıdan mevcut araştırmada denetim izi yönteminin kullanılmasıyla hem tutarlılık hem de teyit edilebilirlik ölçütleri dikkate alınmıştır.

Dış denetim, araştırmayla doğrudan ilgisi olmayan bir uzman tarafından sürecin geneline yönelik yapılan inceleme neticesinde ulaşılan sonuçtur (Lincoln ve Guba, 1985). Araştırma konusunun belirlenmesi çalışmalarında, yarı yapılandırılmış görüşme formlarının oluşturulma sürecinde, içerik analizi aşamasında ortaya çıkan tema, kod ve alt maddelerin belirlenmesinde ve son olarak verilerin özömlenmesi sürecinde uzman görüşüne başvurulmuştur. Araştırma kapsamında yapılan bütün çalışmalar bu doğrultuda uzman denetiminden geçirilerek dış denetim yöntemi uygulanmıştır. Sonuç olarak hem denetim izi hem de dış denetim yönteminin kullanılmasıyla, araştırmanın teyit edilebilirlik boyutuna katkı sağlandığı dūřönmektedir.

#### **3.6.5. Araştırmada Etik**

Miles ve Huberman (1994), araştırmanın değerinin, yetkinliğinin, fayda ve maliyetlerinin, araştırma sürecinde ortaya çıkan risk ve zararların, araştırma izninin, araştırma katılımcılarıyla olan ilişkinin, özel hayata saygının, gizliliğin, araştırma sonuçlarının doğruluğunun, niteliğinin, verilerin mülkiyet hakkının ve ortaya çıkan sonuçların kullanılması gibi faktörlerin etik açıdan dikkat edilmesi gereken noktalar olduğunu ifade etmişlerdir. Bu kapsamda araştırmaya başlamadan önce Bozok Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Etik Kuruluna araştırmanın kapsamı ve

amacını belirten başvuru dilekçesi ve araştırmada kullanılacak yarı yapılandırılmış görüşme formlarının birer örneği sunularak etik kurul izni talep edilmiştir. Etik Kurul incelemesini tamamladıktan sonra araştırmaya etik kurul iznini vermiştir. Daha sonra öğretmen ve velilerle görüşmeler yapılabilmesi için Yozgat İl Milli Eğitim Müdürlüğüne de başvuru yapılarak gerekli izinler alınarak araştırmaya başlanmıştır. Araştırmanın ilk basamağında görüşme yapılacak öğretmen ve veliler tespit edilmiştir. Görüşme yapılacak öğretmenlerle iletişim kurularak araştırmanın amacı ve kapsamı hakkında bilgilendirme yapılmıştır. Ardından öğretmenlerle görüşmelere başlamadan önce araştırmanın gönüllülük esasına dayalı olduğu, araştırmada gerçek isimlerinin yerine kodların kullanılacağı, kişisel bilgilerin kesinlikle paylaşılmayacağı gibi durumlar hakkında bilgilendirme yapılarak araştırmanın gizliliği güvence altına alınmıştır. Ayrıca her bir öğretmene araştırmayı herhangi bir aşamada bırakabilecekleri ve istemedikleri sorulara cevap verme zorunluluklarının bulunmadığı belirtilmiştir. Öğretmenler için yapılan bu çalışmaların tamamı sırasıyla veli görüşmeleri için de tekrarlanmıştır. Yapılan bu çalışmalarla araştırmanın etik kurallar çerçevesinde yürütülmesi sağlanmıştır.

### **3.6.6. Araştırmacının Rolü**

Nitel araştırmalarda araştırmacının rolü çok önemlidir. Araştırmacının konusuna hâkim olması, görüşmeler yaparken çok iyi bir dinleyici olması, görüşme esnasında detaylı verilere ulaşabilmek için yerinde sorular sorabilmesi ve araştırma süresince istikrarlı bir şekilde davranması gerekmektedir (Saban ve Ersoy, 2017). Araştırma boyunca araştırmacı işini ciddiyetle yapmalı, düzenli çalışmalı ve insani değerlere önem vermelidir. Araştırmacının rolü konusunda Creswell (2018), yarı yapılandırılmış görüşme formu üzerine temellendirilen görüşmeler sürecinde yapılması gerekenlere değinerek öncelikle araştırmacının bu süreçte çekingen veya pasif davranmaması gerektiğine, bu süreçte nazik ve iyi bir dinleyici olmasının önemine vurgu yapmıştır. Bu nedenle görüşmeler esnasında araştırmacı bütün katılımcılara içten, samimi ve nazik bir yaklaşım sergilemiştir. Araştırmacı görüşmeler esnasında öğretmen ve velilerin cümlelerini çok dikkatli bir biçimde dinlemiş ve görüşme esnasında bilgisayar ortamına aktarmıştır. Çalışılan konunun özgün olması, alanyazında daha önce aynı konuda yapılmış bir çalışmaya

rastlanılmaması araştırmacıyı bu araştırmayı yapmaya yönlendirmiş ve araştırmacının motivasyonunu artırmıştır. Bu araştırma ile alanyazına katkı sunma isteği ve özgün bir konuda çalışılacak olması araştırmacının özverili bir şekilde çalışmasında etkili olmuştur.

Katılımcı teyidini sağlamak amacıyla görüşmelerden sonra toplanan veriler özetlenmiş ve katılımcılardan bunların doğruluğuna ilişkin düşüncelerini belirtmeleri istenmiştir. Böylece katılımcıların eklemek istedikleri algılar ya da deneyimlerinin araştırmaya eklenmesi sağlanmıştır. Görüşmelerde elde edilen veriler doğrudan alıntı şeklinde verilerek ayrıntılı betimleme yapılmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlar birbirleriyle sürekli karşılaştırılmış, yorumlanmış ve kavramsallaştırılarak yeni örüntüler ortaya çıkarılmıştır.

Nitel araştırma yöntemleri konusunda uzman bir öğretim üyesinden araştırma deseni, veri toplama ve analizi, sonuçlara ulaşma ve yorum aşamalarının geçerli ve tutarlı olmasına katkı sağlaması için görüş alınmıştır. Farklı bir bakış açısıyla geri bildirimde bulunularak gerekli düzeltmelerin yapılması sağlanmıştır. Böylece araştırmacının yaklaşımının geçerliği değerlendirilmiştir.

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **BULGULAR VE YORUM**

Bu bölümde araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizi sonucunda ulaşılan bulgular, temalar, alt temalar, alt maddeler ve bunlara ilişkin yorumlar yer almaktadır.

Bu araştırmada, eğitim sistemimizde önemli bir yer tutan ödüllerin etkililiğine ve ödülün beklenen faydaların elde edilip edilemediğine dair zengin ve derinlemesine bilgiler ortaya çıkmıştır. İlk olarak içerik analizinde frekans analizi tekniği kullanılarak birim veya öğelerin sayısal, yüzdesel ve oransal bir tarzda görünme sıklığı ortaya konulmuştur. Bu kapsamda Şekil 4.1’de gösterildiği üzere toplanan verilerden ve araştırma sorularından yola çıkılarak bulgular; ödülün kullanımı, ödülün kullanım amaçları, ödül kullanımının olumlu tarafları, ödül kullanımının olumsuz tarafları ve ödüllerin etkililiği olarak beş ana tema etrafında toplanmıştır. Ayrıca araştırmanın temel konusu olan ödüllerin etkililiğinin daha kapsamlı bir şekilde anlaşılmasını sağlamak amacıyla her bir ana tema alt temalara ayrılmıştır. Alt temalara ilişkin bulgular da alt maddelere ayrılmıştır. Ortaya çıkan beş ana tema, alt temalar ve alt maddeler ile araştırma olgusunun daha iyi anlaşılması ve yorumlanması için katılımcı görüşlerinden doğrudan alıntılara yer verilmiştir.

#### **Şekil 4.1. Araştırmanın Ana Temaları**

|                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| Ödülün Kullanımı                    |  |
| Ödülün Kullanım Amaçları            |  |
| Ödül Kullanımının Olumlu Tarafları  |  |
| Ödül Kullanımının Olumsuz Tarafları |  |
| Ödüllerin Etkililiği                |  |

#### 4.1. Ödülün Kullanımı

Araştırmanın ilk teması “Ödülün Kullanımı” olarak adlandırılmıştır. Bu ilk tema altında yer alan öğretmen görüşlerine ait alt maddeler ve frekansları tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 4.1. Birinci Tema: Ödülün Kullanımı (Öğretmen Görüşleri)**

| Ödülün Kullanımına İlişkin Maddeler                                                  | f         |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Ödül Kullanma Durumu</b>                                                          |           |
| Ödül Kullanım Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8,Ö9,Ö10,Ö11,Ö12,Ö13,Ö14,Ö15,Ö16,Ö17,Ö18,Ö19,Ö20 | 20        |
| <b>Ödül Kullanma Sıklığı</b>                                                         |           |
| 1- Nadiren Kullanım Ö1,Ö4,Ö11,Ö14,Ö16,Ö17,Ö20                                        | 7         |
| 2- Bazen Kullanım Ö2,Ö6,Ö8,Ö9,Ö13,Ö15,Ö19                                            | 7         |
| 3- Sık Kullanım Ö3,Ö5,Ö7,Ö10,Ö12,Ö18                                                 | 6         |
| <b>T o p l a m</b>                                                                   | <b>20</b> |

Tablo 4.1 öğretmenlerin ödül kullanma durumu ve ödül kullanma sıklığı olarak iki bölümden oluşmaktadır. Tablonun birinci bölümde öğretmenlerin tamamının ödülü bir yöntem olarak kullandıkları görülmektedir. Tablonun ikinci bölümünde ise öğretmenlerin ödül kullanma sıklığı 3 madde ile açıklanmıştır. Bu maddeler incelendiğinde öğretmenlerin ödül kullanım sıklıklarının dengeli dağıldığı görülmektedir. Bu konudaki öğretmen görüşlerinden bazıları şunlardır:

*“Öğrencilerime ödül veriyorum ama çok sık değil. Dönemde birkaç kere ödül verdiğim olur”* Ö4.

“Okulda ödül yöntemini eğitimin bir parçası olarak gördüğüm için sıklıkla kullanırım” Ö10.

“Evet, ödül yöntemini derslerde kullanıyorum. Gerekli durumlarda kullanmaya ve ama çok sık kullanmamaya özen gösteriyorum” Ö13.

“Okulda ödül yöntemini tabii ki de kullanıyorum. Ama değişken aralıklı olmasına dikkat etmeye çalışıyorum. Tahminen iki veya üç haftada bir, dersine girdiğim bütün sınıflarda ödül veriyorum” Ö15.

“Sıklıkla kullanırım. Biraz da dersim gereği neredeyse her gün ödül yöntemini kullanırım” Ö18.

“Evet, kullanıyorum. Haftada en az bir kere kullanıyorum. Aslında dersine girdiğim bütün sınıflarda haftada en az bir kere kullanıyorum” Ö19.

Görüldüğü gibi bütün öğretmenlerin ödülü eğitimin bir parçası olarak kullandıkları ancak kullanma sıklıklarının farklılaştığına dair görüşleri öne çıkmaktadır.

“Ödülün Kullanımı” ilk teması altında yer alan veli görüşlerine ait alt maddeler ve frekansları tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 4.2. Birinci Tema: Ödülün Kullanımı (Veli Görüşleri)**

| <b>Ödülün Kullanımına İlişkin Maddeler</b>                                               | <b>f</b>  |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Ödül Kullanma Durumu</b>                                                              |           |
| Ödül Kullanım V1,V2,V3,V4,V5,V6,V7,V8,V9,V10,V11,<br>V12,V13,V14,V15,V16,V17,V18,V19,V20 | 20        |
| <b>Ödül Kullanma Sıklığı</b>                                                             |           |
| 1- Bazen Kullanım V7,V11,V13,V15,V16,V17,V18,V20                                         | 8         |
| 2- Nadiren Kullanım V1,V2,V3,V6,V8,V12,V19                                               | 7         |
| 3- Sık Kullanım V4,V5,V9,V10,V14                                                         | 5         |
| <b>T o p l a m</b>                                                                       | <b>20</b> |

Tablo 4.2 velilerin ödül kullanma durumu ve ödül kullanma sıklığı olarak iki bölümden oluşmaktadır. Tablonun birinci bölümde velilerin tamamının ödülü bir yöntem olarak kullandıkları görülmektedir. Tablonun ikinci bölümünde ise velilerin ödül kullanma sıklığı 3 madde ile açıklanmıştır. Bu maddeler incelendiğinde velilerin ödül kullanım sıklıklarının dengeli dağıldığı görülmektedir. Bu konudaki veli görüşlerinden bazıları şunlardır:

*“Evet, evde ödül yöntemini kullanıyorum. Özellikle de küçük çocuğuma (12 yaşında) çok fazla ödül veriyorum. Büyük çocuklarıma pek fazla ödül vermiyorum” V4.*

*“Evet, çocuklarıma ödül veriyorum. Hemen hemen her gün veya birkaç günde bir ödül veriyorum” V5.*

*“Çocuklarıma ödül veriyorum ama çok az. 2-3 ayda bir ödül veriyorum. Bazen de duruma bağlı olarak anlık ödül verdiğim de oluyor. Yine de çok fazla ödül verdiğim söylenemez” V6.*

*“Evet, tabii ki de ödül veriyorum çocuklarıma. Her gün ödül veriyorum” V9.*

*“Ödül yöntemini kullanıyorum. Çocuklarımı ödüllendiriyorum. Çok sık değil. Ödüllendirme sıklığı biraz da çocuklarımin başarılarına göre değişiyor” V11.*

*“Elbette ödül yöntemini çocuklarımin için kullanıyorum. Normal sıklıkla kullanıyorum. Önemli gördüğüm konularda çok sık olmamak şartıyla ödül yöntemini kullanmaya dikkat ediyorum” V15.*

Görüldüğü gibi velilerin tamamı ödül yöntemini evde kullanmaktadırlar. Ancak velilerin ödül yöntemini evde kullanma sıklıkları değişiklik göstermektedir.

Ödül kullanımı konusunda öğretmen ve velilerin görüşlerine genel olarak bakıldığında, ödül yönteminin hem öğretmenler hem de velilerin tamamı tarafından kullanıldığı, kullanılma sıklıklarının (nadiren, bazen, sık) benzerlik gösterdiği söylenebilir. Ayrıca öğrencilerin hem okulda hem de evde ödül yöntemiyle karşı karşıya kaldıkları görülmektedir.

#### **4.2. Ödülün Kullanım Amaçları**

Araştırmanın ikinci teması “Ödülün Kullanım Amaçları” olarak adlandırılmıştır. İkinci tema altında yer alan öğretmen görüşlerine ait alt temalar, maddeler ve frekansları tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 4.3. İkinci Tema: Ödülün Kullanım Amaçları (Öğretmen Görüşleri)**

| <b>Ödülün Kullanım Amaçlarına İlişkin Maddeler</b>            |                                                    | <b>f</b>  |
|---------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-----------|
| <b>Akademik Başarıyı Artırma</b>                              |                                                    |           |
| 1- Öğrencileri güdülemek/motive etmek                         | Ö1,Ö3,Ö7,Ö8,Ö9,Ö10,Ö11,Ö12,Ö14,Ö15,Ö16,Ö17,Ö18,Ö20 | 14        |
| 2- Derslerde sorulara cevap vermelerini sağlamak              | Ö1,Ö7,Ö9,Ö10,Ö11,Ö15,Ö19                           | 7         |
| 3- Ders çalışmalarını, ödev yapmalarını sağlamak              | Ö4,Ö5,Ö6,Ö16,Ö17,Ö18                               | 6         |
| 4- Öğrencilerin dikkatlerini derse toplamaya çalışmak         | Ö1,Ö3,Ö16,Ö17,Ö20                                  | 5         |
| 5- Ders etkinliklerine katılımı artırmak                      | Ö5,Ö7,Ö8,Ö9,Ö20                                    | 5         |
| 6- Öğrencilerin sınavlara çalışmasını sağlamak                | Ö1,Ö4,Ö7                                           | 3         |
| 7- Yazılılarda/denemelerde/yarışmalarda başarı elde etmek     | Ö7,Ö11,Ö13                                         | 3         |
| 8- Derse karşı ön yargısını kırmak/başarabileceğini göstermek | Ö9,Ö20                                             | 2         |
| 9- Kazanımları pekiştirmek                                    | Ö2,Ö19                                             | 2         |
| 10- Kitap okumalarını sağlamak                                | Ö19                                                | 1         |
| <b>Olumlu Davranışlar Yaptırma</b>                            |                                                    |           |
| 1- İstenilen olumlu davranışı kazandırmak/pekiştirmek         | Ö2,Ö6,Ö7,Ö10,Ö13                                   | 5         |
| 2- Sınıfı/laboratuvarı/okulu temiz tutmak                     | Ö10,Ö13                                            | 2         |
| 3- Ders araç/gereçlerini getirmelerini sağlamak               | Ö12                                                | 1         |
| 4- Okul araç/gereçlerine zarar vermemek/düzenli kullanmak     | Ö13                                                | 1         |
| 5- Grup çalışmalarında sorumluluk almayı teşvik etmek         | Ö2                                                 | 1         |
| <b>T o p l a m</b>                                            |                                                    | <b>58</b> |

Tablo 4.3'te öğretmenlerin ödül kullanım amaçları akademik başarıyı artırma ve olumlu davranışlar yaptırma alt temalarına ayrılmıştır. Öğretmen görüşleri 15 farklı madde altında 58 kez ( $f=58$ ) tekrar etmiştir. Öğretmenler en fazla “öğrencileri güdülemek/motive etmek ( $f=14$ )” amacıyla ödül yöntemini kullandıklarını belirtmişlerdir. Bu konudaki öğretmen görüşlerinden bazıları şunlardır:

*“Başarılı öğrencilere verilen ödül öğrencinin motivasyonunu artırıyor ve öğrencinin yeni hedefler koyması için cesaretlendiriyor. Ödül öğrenciyi derslere karşı daha motive hale getiriyor. Örneğin, ders işlerken öğrencilerin sıkıldığını fark ettiğimde hemen kısa bir soru-cevap oyunu oynayacağımızı ve en çok doğru cevabı veren öğrenciye ufak bir hediye (kalem gibi) vereceğimi söylüyorum. O an öğrencilerin derse olan ilgisi bir anda yükseliyor.”* Ö8

*“Öğrenci motivasyonunu arttırmak için derslerimde ödül yöntemini kullanıyorum. Ders esnasında yıldızlı sorular soruyorum. Özellikle bu sorulara doğru cevap veren öğrencileri ödüllendiriyorum. Öğrenciler de yıldızlı soruları cevaplayabilmek için daha istekli oluyorlar. Birbirleriyle yarışıyorlar.”* Ö11

*“... ve çalışkan öğrencileri motive etme amacıyla derslerimde ödül yöntemine başvururum.”* Ö16

*“Öğrencileri derse teşvik etmek için kullanıyorum. Branşım gereği öğrencilerin ezberlemesi gereken dualar, sureler var. Belirli sürede bunların ezberlerini yapan öğrencilerime kitap vererek onları ödüllendiriyorum. Bu şekilde öğrencilerimin daha kısa sürede ezber yaptıklarını gözlemliyorum.”*

Ö17

*“Öğrencilerimi derslere motive etmek ve onları güdülemek için ödül yöntemini kullanıyorum. Örneğin, ödevlerini eksiksiz yapan öğrencilerimi not ile ödüllendiriyorum.”* Ö18

*“Öğrenciler ödül aldıkları zaman derslere daha fazla katılıyorlar. Ödül öğrenci için olumlu bir pekiştireçtir. Öğrencilere yapacakları çalışma sonunda ödül vereceğimi ilan ettiğimde daha bir istekli, daha bir motive oluyorlar. Ben de öğrencilerimin motivasyonunu artırmak için ödüllendirme yöntemini kullanıyorum.”* Ö20

Öğretmenlerin ödül yöntemini kullanma amaçlarından birisi de “Derslerde sorulara cevap vermelerini sağlamak ( $f=7$ )” olduğu belirlenmiştir. Bu konudaki öğretmen görüşlerinden bazıları şunlardır:

*“Ders içinde sorulan sorulara doğru cevap veren öğrencilerin defterine imza atıyorum (5 ve 6. sınıflarda daha etkili) veya çikolata vererek dikkatlerini toplamalarını sağlıyorum.”* Ö1

*“Her dersimde sorduğum sorulara cevap veren ve derse katılım gösteren öğrencilere sosyal anlamda yakın ilgi ve onların başarısını takdir eden cümlelerle ödüllendiriyorum.”* Ö7

*“Matematik dersinde sürekli soru çözüyoruz. Akademik başarısı orta düzeyde olan bir öğrenciye doğru cevapladığı soru için küçük de olsa bir ödül verdiğimde (en azından sözel ödüllendirdiğim bile) o öğrenci bir sonraki dersi daha dikkatli dinleyip, derse katılmaya daha çok çaba sarf ediyor. Bazı öğrenciler sırf olumlu pekiştireç için bile sorulara cevap vermek için gayret ettikleri oluyor.”* Ö9

*“Örneğin Türkçe dersinde noktalama işaretlerini işlediysem noktalama işaretlerinden yaptığım testi tam yapan yani bütün soruları doğru bilen öğrencilere ödül veririm.”* Ö19

Öğretmenlerin ödül yöntemini kullanma amaçları arasında “Ders çalışmalarını, ödev yapmalarını sağlamak ( $f=6$ )” olduğu görülmüştür. Bu konudaki öğretmen görüşlerinden bazıları şunlardır:

*“Öğrencinin verilen bir ödevi daha iyi yapmasını sağlamak için ödül veririm. Öğrenciler ödül verileceğini öğrendiklerinden biraz daha fazla ödevlerini yapmaya istekli oluyorlar. Ayrıca daha çok öğrenci ödevini yapıyor.”* Ö4

*“Öğrencilerin ödev yapmasının devamlılığını sağlamak için ödül yöntemine başvuruyorum. Örneğin, öğrencilere verdiğim ödevleri tam ve doğru olarak yapmaları ve bir dönemde verdiğim ödevlerin çoğunluğunu yapmaları kaydıyla dönem sonunda hem notla hem de küçük hediyelerle ödüllendiriyorum. Bu da hem öğrenciler için dikkat çekici güzel bir etkinlik oluyor hem de ödevlerini aksatmadan yapmalarını sağlıyor.”* Ö16

*“Ödevlerini eksiksiz yapan öğrencileri puanla ödüllendiriyorum.”* Ö18

Öğretmenler, ödül yöntemini “Öğrencilerin dikkatlerini derse toplamaya çalışmak ( $f=5$ )” amacıyla da kullandıklarını belirtmişlerdir. Bu konudaki öğretmen görüşlerinden bazıları şunlardır:

*“Tüm öğrencilerin derse ilgi duymalarını sağlamak için de ödül yöntemini kullanırım. Özellikle yeni konuya başlayacağım zaman veya bir konudaki en önemli yeri işlerken sınıfın tamamının derse odaklanmalarını sağlamak için ödül yöntemine başvururum.”* Ö16

*“Öğrencilerin derslerde dikkatleri dağılabiliyor. Zaman zaman öğrencilerin dikkatlerini derse çevirmek için ödüllü bir soru soruyorum.”* Ö20

Tablo 4.3'e göre “İstenilen olumlu davranışı kazandırmak/pekiştirmek ( $f=5$ )” ifadesinin öğretmenlerin ödül yöntemini kullanma amaçları arasında olduğu görülmektedir. Bu konudaki öğretmen görüşlerinden bazıları şunlardır:

*“Derslerde istenen davranışları kazandırmak ve bu olumlu davranışları pekiştirmek için ödüllendirme yapıyorum.”* Ö2

*“Sınıfta öğrenciden beklenen birçok olumlu davranışlar vardır. Bu olumlu davranışları öğrenci yerine getiriyorsa ödül yöntemini kullanırım.”* Ö6

*“...doğru davranışlarını pekiştirmek, davranışın doğruluğunu ya da yanlışlığını diğer öğrencilere göstermek gibi amaçlarla ödül yöntemini kullanırım.” Ö10*

Tablo 4.3’e göre “Ders etkinliklerine katılımı artırmak ( $f=5$ )”, “Öğrencilerin sınavlara çalışmalarını sağlamak ( $f=3$ )” görüşleri de ön plana çıkmıştır. Bu konudaki öğretmen görüşlerinden bazıları şunlardır:

*“Öğrencilerin ders etkinliklerine katılımları her zaman yüksek olmayabiliyor. Ayrıca bazı öğrenciler de ders etkinliklerine katılmak istemeyebiliyorlar. İşte bu sorunlara çözüm olarak ders etkinliklerine katılımı artırmak amacıyla ödül veriyorum.” Ö5*

*“Ders etkinliklerine sürekli katılan bir öğrenciye sözlü bir övgü diğer öğrencilere de örnek oluyor.” Ö8*

*“Öğrencilerimin yapılan sınavlardan yüksek almalarını beklerim. Bu nedenle sınav başarılarını ödüllendiririm. Örneğin derste yaptığım mini sınavlarda belli sayıda doğruya ulaşan öğrencilere ödül veriyorum. Böylelikle öğrencilerimin sınavlara daha fazla çalışmasını ve önem vermelerini bekliyorum.” Ö1*

*“Deneme sınavları ile yazılı sınavlara daha çok çalışsınlar diye ödül veririm.” Ö4*

*“Dersimle ilgili yaptığım yazılı sınavların ardından sınıfta en yüksek notu alan ilk üç öğrenciyi yardımcı kitap ya da test kitabı ile ödüllendiriyorum.” Ö7*

Bunların dışında, öğretmenlerin branşlarına özgü veya derslerde kullandıkları yöntemlerine göre farklılaşan ödül kullanım amaçları da vardır. Örneğin, derslerinde grup çalışmalarına çok sık yer veren İngilizce öğretmeni, “Grup çalışmalarında sorumluluk almayı teşvik etmek Ö2” için ödül yöntemine başvururken, Görsel Sanatlar öğretmeni “Ders araç/gereçlerini getirmelerini sağlamak Ö12” amacıyla ödül yöntemini kullandığını belirtmiştir. Türkçe öğretmeni de yine branşı gereği “Kitap okumalarını sağlamak Ö19” amacıyla ödül yöntemini kullanmakta, Teknoloji ve Tasarım öğretmeni ise “Ders araç/gereçlerine zarar vermemek/düzenli kullanmak Ö13” amacıyla ödül yöntemini kullandığını belirtmiştir.

Öğretmenlerin ödül kullanım amaçlarına dair görüşleri incelendiğinde öğretmenlerin ödül yöntemini daha çok ders saati içindeki davranışlar için kullandıkları görülmüştür. Bununla beraber öğretmenlerin ödül yöntemini öğrencilerin akademik başarılarını artırmak için kullandıkları da söylenebilir. Öğretmenlerin büyük bir kısmının (%70'i) ödül yöntemine öğrencileri motive etmek için başvurduğu görülmüştür. Bu durum da öğretmenlerin öğrenci motivasyonuna önem verdiklerini ancak bunu sağlamada bazı sorunlar yaşadıklarını gösterebilir. Öğretmenlerin ödül yöntemini kullanma amaçlarını 15 farklı madde altında 58 kez tekrar etmeleri ödül yöntemine önem verdiklerini gösterebilir. Öğretmen görüşlerinden ödülü kullanma amaçlarını öğretmen branşlarının yani derslerinin özelliklerinin de etkilediği bulgusuna da ulaşılmıştır.

“Ödülün Kullanım Amaçları” ikinci tema altında yer alan veli görüşlerine ait alt temalar, maddeler ve frekansları tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 4.4. İkinci Tema: Ödülün Kullanım Amaçları (Veli Görüşleri)**

| <b>Ödülün Kullanım Amaçlarına İlişkin Maddeler</b>                                                           | <b>f</b>  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Akademik Başarıyı Artırma</b>                                                                             |           |
| 1- Ders çalışmalarını, ödev yapmalarını sağlamak V1,V2,V3,V4,V5,V6,V7,V8,V9, V10,V11,V14,V15,V17,V18,V19,V20 | 17        |
| 2- Kitap okumalarını sağlamak V4,V5,V10,V11,V14,V17,V18,V19                                                  | 8         |
| 3- Okul başarısının artmasını sağlamak V3,V8,V12,V13,V15,V16                                                 | 6         |
| <b>Olumlu Davranışlar Yaptırma</b>                                                                           |           |
| 1- Ev işlerine yardım etmelerini sağlamak V1,V2,V3,V9,V10,V13,V16,V17,V18,V20                                | 10        |
| 2- Kardeşlerin birbirleriyle iyi geçinmelerini sağlamak V1,V2,V4,V9,V10, V11,V13, V16,V18,V19                | 10        |
| 3- Toplum içinde olumlu davranışlarda bulunmalarını sağlamak V6,V7,V12,V15                                   | 4         |
| 4- Büyüklere saygılı davranmalarını sağlamak V3,V7                                                           | 2         |
| 5- Ev kurallarına uymalarını sağlamak V6,V14                                                                 | 2         |
| 6- Spor yapmalarını sağlamak V20                                                                             | 1         |
| <b>T o p l a m</b>                                                                                           | <b>60</b> |

Tablo 4.4'te velilerin ödül kullanım amaçları akademik başarıyı artırma ve olumlu davranışlar yaptırma alt temalarına ayrılmıştır. Veli görüşleri 9 farklı madde

altında 60 kez ( $f=60$ ) tekrar etmiştir. Veliler en fazla “Ders çalışmalarını, ödev yapmalarını sağlamak ( $f=17$ )” amacıyla ödülü kullandıklarını belirtmişlerdir. Bu konudaki veli görüşlerinden bazıları şunlardır:

*“Sadece derslerine çalışması için (ödev, yazılı, test çözme vb.) kullanıyorum. Örneğin 50 soru çözme karşılığında 1 saat bilgisayarda oynama hakkı elde ediyor. Bununla beraber istedikleri bir şey de olursa onu da ders çalışma karşılığı ödül olarak veriyorum.” V5*

*“Çocuklarımdan beklediğim olumlu bir davranışı pekiştirmek amacıyla ödül kullanıyorum. Örneğin; derslerine düzenli çalışıyorlarsa, ödevlerini düzenli yapıyorlarsa ödül yöntemini kullanıyorum.” V7*

*“Evde ödül yöntemini öncelikle çocuğumun derslerine düzenli bir şekilde çalışması için, ... veririm. Örneğin, çocuğuma ödevlerini güzel bir şekilde bitirirse hafta sonu alışveriş merkezine götüreceğim diyorum. O da ödevlerini bitirmek için daha çok gayret ediyor ve ödevlerini normalden daha çabuk bitiriyor. Böylece ödülü hak ediyor” V14*

*“Ödülü daha çok dersler için kullanıyorum. Kitap okurlarsa, ödevlerini zamanında yaparlarsa, test çözerlerse ödül veriyorum.” V18*

*“Ödev yapmalarını ve ödevlerini takip etmelerini ödüllendiriyorum. Bunu da şu şekilde yapıyorum. Öncelikle ödevlerini yaptıkları zaman bana gösteriyorlar. Eğer ben ödevlerini beğenirsem bu sefer öğretmenlerine okula gittiğim zaman soruyorum. Çocuğum ödevlerini düzenli bir şekilde yapıyor mu memnun musunuz diye. Öğretmenleri de evet ödevlerini düzenli bir şekilde yapıyor diyorsa o zaman çocuğumu ödüllendiriyorum.” V20*

Tablo 4.4’e göre veliler ödül yöntemini “Ev işlerine yardım etmelerini sağlamak ( $f=10$ )” amacı için de kullandıklarını belirtmişlerdir. Bu konudaki veli görüşlerinden bazıları şunlardır:

*“Oğlum evde her yeri dağıtıyordu. Önce yapacağı işleri tarif edip ödüllendireceğimi söyledim. Şu an için bu uygulamam geçerli. Ne zaman bana yardım eder evi dağıtmazsa ödüle ulaşıyor. Aksi durumda ödülü alamıyor.” V3*

*“Evde üç tane çocuk olunca haliyle evde birçok iş oluyor. Çocuklarımı oyuncaklarını topladıkları zaman, odalarını topladıkları zaman, diğer küçük ev işlerinde bana yardım ettikleri zaman ödüllendiriyorum. Örneğin,*

*çocuklarıma odalarını toplarlarsa onları parka götüreceğimi söylüyorum.”*  
V9.

*“Çocuklarımin annelerine yardım etmelerini ödüllendiririm. Örneğin, köye gittiğimizde annenize yardımcı olun dediğimde geldiğimde eğer dediklerimi yapmışlarsa ödüllendiriyorum”* V16

*“Bana ev işlerinde yardım ederlerse ödüllendiriyorum.”* V17

Tablo 4.4’e göre veliler ödül yöntemini “Kardeşlerin birbirleriyle iyi geçinmelerini sağlamak (f=10)” amacı için de kullandıklarını belirtmişlerdir. Bu konudaki veli görüşlerinden bazıları şunlardır:

*“İki kardeşin iyi geçinmesini, birbirlerini sevmelerini ve birbirlerine saygılı olmalarını ödüllendiriyorum.”* V11

*“Ödül yöntemini evde ilk olarak iki kardeşin birbirlerine karşı saygılı olmaları için kullanıyorum. İki kardeş evde kavga etmeden, birbirlerine yardımcı olacak şekilde davranıyorlarsa bunu mutlaka ödüllendiriyorum.”*  
V16

*“Kardeşlerin birbirleriyle kavga etmemelerini ödüllendiriyorum. Ayrıca birbirlerine yardım etmeleri (örneğin ödev yaparken), birbirlerine destek olmalarını da ödüllendiriyorum.”* V19

Tablo 4.4’e göre velilerin ödül yöntemini evde kullanma amaçlarından birisi de “Kitap okumalarını sağlamak (f=8)” olmuştur. Bu konudaki veli görüşlerinden bazıları şunlardır:

*“Çocuklarımin kendilerini geliştirmeleri için bol bol kitap okumaları gerektiğine inanıyorum. Bu nedenle çocuklarımin kitap okumaları için ödül vererek teşvik ediyorum. Bazen evde yarışma şeklinde yaptığım da oluyor. Örneğin, bir haftada en çok kitap okuyan ve bu okuduğu kitapları anlatana ödül veriyorum.”* V4

*“Kitap okumayı ödüllendiriyorum. Örneğin okunulan kitabın her 50 sayfalık bölümü için 5 TL. ödül veriyorum. Aslında böyle yaptığım zaman çocuklarımin kitap okuması için farkındalık yaratmaya çalışıyorum. Dikkatlerini kitap okumaya yöneltmeye çalışıyorum.”* V5

*“Çocuklarımin kitap okumalarını sürekli ödüllendiririm.”* V11

Velilerden bir kısmı “Okul başarısının artırmasını sağlamak ( $f=6$ )” ile “Toplum içinde olumlu davranışlarda bulunmalarını sağlamak ( $f=4$ )” amaçları için ödül yöntemini kullandıklarını belirtmişlerdir. Bu konudaki veli görüşlerinden bazıları şunlardır:

*“Çocuğumun geleceği için onu yönlendirmek istiyorum. Bu yönlendirme kapsamında okul başarısını ödüllendiriyorum. Örneğin, kızım derslerine çalışıp okulunda başarılı olursan sana telefon alacağım diyorum.” V8*

*“Çocuklarımın okul başarısını ödüllendiriyorum. Örneğin, dönem sonunda karne aldıklarında takdir veya teşekkür belgesi alırlarsa mutlaka bir ödülü hak ediyorlar.” V13*

*“Okuldaki notlarının yüksek olmasını ödüllendiririm. Örneğin yakın zamanda derslerine çalışıp notlarını yükseltirsen bisiklet alacağım dedim ve elde ettiği başarıyı görünce bisikleti hemen aldım” V15*

*“Toplum içinde saygılı davranmalarını ödüllendiriyorum. Örneğin, dış doktoruna gitmiştik. Orada tedavi sırasında ses çıkartmadan sabrederse ödül vereceğimi söyledim. Çocuğum o gün gerçekten çok cesurca davrandı ve o acıya sabretti. Karşılığında da ödülünü aldı.” V6*

*“Arkadaş çevrelerinde, okulda veya büyüklerinin yanında yani sosyal hayatta olumlu davranışlar sergiliyorsa ödül yöntemini kullanıyorum.” V7*

*“Başkalarından şikâyet gelmemesi için ödül kullanırım.” V12*

Bunların dışında veliler “Büyüklerle saygılı davranmak ( $f=2$ )”, “Ev kurallarına uymak ( $f=2$ )” ile “Spor yapmalarını sağlamak ( $f=1$ )” görüşlerini de belirtmişlerdir.

Velilerin ödül kullanım amaçlarına dair görüşleri incelendiğinde ödül yöntemini hem çocuklarının akademik başarılarını artırmak hem de olumlu davranışlar sergilemelerini sağlamak için kullandıkları görülmüştür. Veliler ödül yöntemini daha çok çocuklarının ev ortamındaki davranışları için kullandıkları görülmüştür. Velilerin büyük bir kısmının (%85’i) ödül yöntemini çocuklarının ders çalışmalarını ve ödev yapmalarını sağlamak için kullandıkları görülmüştür. Bu durum da velilerin çocuklarının akademik başarılarına önem verdiklerini gösterebilir. Velilerin ödül yöntemini kullanma amaçlarını 9 farklı madde altında 60 kez tekrar etmeleri de ödül yöntemine önem verdiklerini gösterebilir.

Ödülün kullanım amaçlarına ait tablolar karşılaştırıldığında hem öğretmenlerin hem de velilerin oldukça fazla görüş bildirdikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Öğretmen ve velilerin ödül kullanma amaçlarındaki ortak noktanın öğrencilerin akademik başarılarını artırmak olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin (15 madde) velilerden (9 madde) daha fazla ödülün kullanım amaçlarına ilişkin madde bildirdiği görülmüştür. Bu durum öğretmenlerin ödül yöntemini velilerden daha fazla amaç için kullandığı sonucunu ortaya çıkarmıştır.

#### 4.3. Ödül Kullanımının Olumlu Tarafları

Araştırmanın üçüncü teması “Ödül Kullanımının Olumlu Tarafları” olarak isimlendirilmiştir. Üçüncü tema altında yer alan öğretmen görüşlerine ait alt maddeler ve frekansları tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 4.5. Üçüncü Tema: Ödül Kullanımının Olumlu Tarafları (Öğretmen Görüşleri)**

| <b>Ödül Kullanımının Olumlu Taraflarına İlişkin Maddeler</b>                               | <b>f</b>  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1- Öğrenciyi motive ediyor Ö1,Ö3,Ö4,Ö5,Ö8,Ö10,Ö11,Ö12,Ö15,Ö16,Ö17,Ö18,Ö19,Ö20              | 14        |
| 2- Dersler etkinliklerine katılımı artırıyor Ö1,Ö3,Ö5,Ö7,Ö8,Ö9,Ö10,Ö12,Ö14,Ö17,Ö18,Ö19,Ö20 | 13        |
| 3- Olumlu davranışın örnek olmasını sağlıyor Ö1,Ö5,Ö7,Ö10,Ö15                              | 5         |
| 4- Öğrenciye dersi sevdirebilir Ö8,Ö9,Ö16,Ö17                                              | 4         |
| 5- Öğretmen-öğrenci iletişimine olumlu katkı sağlıyor Ö4,Ö8,Ö16                            | 3         |
| 6- Verilen görevlerin yerine getirilmesini sağlıyor Ö2,Ö17                                 | 2         |
| 7- Olumlu davranışın tekrar etmesini sağlıyor Ö6,Ö7                                        | 2         |
| 8- Öğrencileri mutlu ediyor Ö9,Ö17                                                         | 2         |
| 9- Rekabeti artırıyor Ö16,Ö19                                                              | 2         |
| 10- Öz güveni geliştiriyor Ö14,Ö16                                                         | 2         |
| 11- Yarışmalara katılımı artırıyor Ö13                                                     | 1         |
| <b>Toplam</b>                                                                              | <b>50</b> |

Tablo 4.5’te öğretmenler ödül kullanımının olumlu taraflarını 11 farklı madde altında 50 kez ( $f=50$ ) tekrar ettikleri görülmüştür. Öğretmenler ödül kullanımının olumlu tarafları arasında en çok “Öğrenciyi motive ediyor ( $f=14$ )” cümlesini ifade etmişlerdir. Bu konudaki öğretmen görüşlerinden bazıları şunlardır:

*“Ödül öğrencilerin derslerde motive olmalarını sağlıyor. Ders esnasında soruya doğru cevap verdiklerinde ‘+’ almak veya bir hediye almak onları diğer soruları cevaplamaya istekli hale getiriyor.”* Ö5

*“Ödül doğru kullanıldığında motivasyonu arttırabilir. Ödül öğrenci için itici bir güç veya öğrenciyi harekete geçiren bir güç olabiliyor. Ders esnasında öğrencilerime ödüllü bir soru sorduğumda çoğunluğu bir anda soruya odaklanıyorlar. Hepsi de soruyu çözmeye istekli hale geliyor.”* Ö10

*“Ödül öğrencilerin motivasyonunu artırmada işe yarıyor. Örneğin, okulda yapılan deneme sınavında ilk 10’a gören öğrencilere ödül verdiğimde, okulda yapılacak ikinci deneme sınavına bütün öğrencilerin daha motive olarak girdiklerini görebiliyorum.”* Ö11

*“Öğrencilerin etkinlikleri daha istekli ve şevkle yapmalarını sağlıyor.”* Ö12

*“Öğrencilere yapacakları çalışma sonunda ödül vereceğimi ilan ettiğimde daha bir istekli daha bir motive oluyorlar. Ben de öğrencilerimin motivasyonunu artırmak için ödüllendirme yöntemini kullanıyorum.”* Ö20

Tablo 4.5’e göre öğretmenlerin ödül kullanımının olumlu tarafları temasında “Derslere katılımı artırıyor ( $f=13$ )” görüşü de ön plana çıkmıştır. Bu konudaki öğretmen görüşlerinden bazıları şunlardır:

*“Öğrencilerin derslerde daha aktif olmalarını sağlıyor. Ders etkinliklerine katılmakta isteksiz olan öğrencileri bile istekli hale getirebiliyor.”* Ö3

*“Öğrencileri hem okula hem derslerine daha ilgili ve alakalı olmalarını sağlaması yönünden ödüllerin önemli olduğunu düşünüyorum. Örneğin ders başarısı yüksek bir öğrenciye verilen bir kitap hem öğrencinin dersine daha ilgi duymasını hem de arkadaşlarının onu örnek almasını sağlar.”* Ö7

*“Bir yazılı sınavda en yüksek puan alan öğrenciye soru bankası hediye edeceğimi söyledim. Sınav sonucunda ise sürekli birinci olan değil onlardan biraz daha akademik seviyesi düşük olan öğrencinin başarılı olduğunu görmüştüm. Ödülünü verdikten sonra o öğrenci teneffüslerde yanıma daha*

*sık gelmeye ve daha çok soru sormaya başladı. Derslere de daha çok katılmaya başladı. Gözüme girmek için çabaladığını bizzat gözlemlemiştim.”*

Ö9

*“Ödülün öğrencilerin derslere katılımına olumlu etkisi olduğunu düşünüyorum. Örneğin, derslerde ödüllü sorular, ödüllü sınavlar veya sonunda ödül vereceğim bir etkinlik yaptığım zaman sınıftaki öğrencilerin normalden daha fazlasının etkinliğe katıldığını ve daha istekli olduklarını görüyorum.”* Ö18

Öğretmenler Tablo 4.5’e göre ödül kullanımının olumlu taraflarından “Olumlu davranışın örnek olmasını sağlıyor ( $f=5$ )” görüşünü de öne çıkarmışlardır. Bu konudaki öğretmen görüşlerinden bazıları şunlardır:

*“Ödül sınıfta ödül alsın veya almasın bütün öğrenciler için güzel bir örnek oluyor. Örneğin, arkadaşının ödül aldığını gören öğrenci kendi de ödül almak için daha fazla gayret göstererek derslere daha çok katılıyor. Aynı öğrenci de tekrar ödül almak için daha fazla çaba gösteriyor.”* Ö1

*“Derse katılımı az olan öğrenciler bile hediye alan arkadaşlarını gördüklerinde derse katılımları artıyor.”* Ö5

*“Örneğin ders başarısı yüksek bir öğrenciye verilen bir kitap hem öğrencinin dersine daha ilgi duymasını hem de arkadaşlarının onu örnek almasını sağlar. Davranışları takdir edilen öğrenciye verilen bir belge hem öğrencinin davranışlarını pekiştirir hem de diğer öğrenciler tarafından örnek alınmasını sağlar.”* Ö7

Yukarıdaki görüşlerle beraber öğretmenler Tablo 4.5’e göre; “Öğrenciye dersi sevdirebilir ( $f=4$ )”, “Öğretmen-öğrenci iletişimine olumlu katkı sağlıyor ( $f=3$ )”, “Verilen görevlerin yerine getirilmesini sağlıyor ( $f=2$ )”, “Olumlu davranışın tekrar edilmesini sağlıyor ( $f=2$ )”, “Öğrencileri mutlu ediyor ( $f=2$ )”, “Rekabeti artırıyor ( $f=2$ )”, “Özgüven geliştiriyor ( $f=2$ )” ile “Yarışmalara katılımı artırıyor ( $f=1$ )” görüşlerini de belirtmişlerdir. Bu konulardaki bazı öğretmen görüşleri şunlardır:

*“Ödüller önceden belirlenen standartlarda olunca öğrenciler arasında çalışmayı güdüleyici rekabet ortamı oluşuyor. Ayrıca öğrencilerin özellikle zor kabul edilen veya ön yargılı yaklaşılan derslere olumlu tutum geliştirmelerine katkı sağlıyor. Akademik başarısı iyi olmayan öğrencilerin de ders öğretmeniyle de yakın ilişki kurmasını, böylelikle derslere hazırlıklı gelmelerini sağlıyor.”* Ö16

*“Öğrencinin hayatı boyunca unutamayacağı bir anı oluyor. Öğrencinin kalbini kazanmış oluyorum. Öğrenciye moral vermiş oluyorum. Öğrenciye dersi sevdireyor. Öğrenciyi ders çalışmaya teşvik ediyor. Örneğin, bir öğrenciye sure ezberlemesini söyledim. Yapmayınca veya yapamayınca bu sefer ezberlersen ödül vereceğim dedim ve bu şekilde kısa sürede ezberledi.”* Ö17

*“Ödül olumlu davranışın pekiştirilmesini ve öğrenci tarafından tekrar tekrar yapılmasını sağlar. Olumlu davranışlar takdir edilmediği zaman (ödüllendirilmediğinde) kaybolabilir. Bu yüzden olumlu davranışları takdir etmek gerekir. Ödüllendirilen davranışlar tekrar etme eğilimindedir.”* Ö6

*“Ödül, sürekli ders işleniş rutininden sıkılan öğrencilerin dersi sevmelerine yardımcı olmaktadır.”* Ö8

*“Ödül sınıf içinde öğrenciler arasında tatlı bir rekabet ortamı ortaya çıkarıyor. Örneğin, ödüllü testleri çözerken öğrenciler birbirleriyle daha çok rekabet ediyorlar.”* Ö19

*“Ödül öğrencilerin özellikle zor kabul edilen veya ön yargılı yaklaşılan derslere olumlu tutum geliştirmelerine katkı sağlıyor.”* Ö16

Öğretmenlerin ödül kullanımının olumlu taraflarına dair görüşleri incelendiğinde 11 farklı madde altında 50 kez tekrar ettiği görülmektedir. Bu durumun, öğretmenlerin ödül kullanım amaçlarındaki 15 farklı madde altında 58 kez tekrar etmesiyle karşılaştırılması sonucunda ödül kullanım amaçlarının bazılarının gerçekleşmediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca yine Tablo 4.3 ile Tablo 4.5 karşılaştırıldığında, öğretmenlerin ödül kullanma amaçlarından 15 maddenin sadece 5 maddesinin ödül kullanımının olumlu tarafları arasında yer bulduğu görülmüştür. Geriye kalan 10 maddeyle ilgili öğretmenler ödül kullanımının olumlu taraflarında hiç bahsetmemiş olmaları da öğretmenlerin ödül den istedikleri sonuçlara ulaşamadıkları bulgusunu ortaya çıkarmaktadır.

Öğretmenler ödül kullanımının olumlu tarafları arasında öğrenciyi motive ediyor ( $f=14$ ) ve ders etkinliklere katılım artırıyor ( $f=13$ ) cümlelerini ifade etmiş olmaları ödülün kısa süreli etkilerinden bahsettiklerini ayrıca ödül ile kalıcı davranış değişikliği yapamadıklarını gösterebilir. Çünkü bu cümlelerle öğretmenler öğrencilerin anlık davranışlarından bahsetmişlerdir. Öğrencilerin ödül verileceğinin açıklandığındaki motivasyon artışından ve ders etkinliklerine katılımın ödül

açıklandığı andaki artışı ifade etmişlerdir. Uzun süreli bir motivasyon ve ders etkinliklerine katılımın kalıcı bir davranış haline gelmesinden bahsetmemişlerdir.

Üçüncü tema altında yer alan veli görüşlerine ait alt maddeler ve frekansları tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 4.6. Üçüncü Tema: Ödül Kullanımının Olumlu Tarafları (Veli Görüşleri)**

| <b>Ödül Kullanımının Olumlu Taraflarına İlişkin Maddeler</b>               | <b>f</b>  |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1- Olumlu davranışlar yapmalarını sağlıyor V3,V4,V5,V7,V11,V16,V18,V19,V20 | 9         |
| 2- Velinin istediklerini yapmalarını sağlıyor V6,V9,V10,V13,V17            | 5         |
| 3- Ders çalışmalarını, ödev yapmalarını sağlıyor V2,V4,V5,V12              | 4         |
| 4- Motivasyonu artırıyor V11,V14,V15,V20                                   | 4         |
| 5- Öz güveni geliştiriyor V10,V14,V17                                      | 3         |
| 6- Mutlu olmalarını sağlıyor V10,V11                                       | 2         |
| 7- Okul başarısını artırıyor V8                                            | 1         |
| 8- Olumlu davranışın örnek olmasını sağlıyor V1                            | 1         |
| <b>T o p l a m</b>                                                         | <b>29</b> |

Tablo 4.6’da veliler ödül kullanımının olumlu taraflarını 8 farklı madde altında 29 kez ( $f=29$ ) tekrar ettikleri görülmüştür. Veliler ödül kullanımının olumlu tarafı olarak en çok “Olumlu davranışlar yapmalarını sağlıyor ( $f=9$ )” cümlesini ifade etmişlerdir. Bu konudaki veli görüşlerinden bazıları şunlardır:

*“Çocukların yaptıkları olumlu davranışlar takdir edilmediği zaman kaybolabiliyor. Bu yüzden olumlu davranışları takdir etmek gerekir. Çünkü çocuklar ödüllendirilen, takdir edilen olumlu davranışlarını tekrar etme eğilimindedirler.” V7*

*“Ödül çocukların olumlu davranışlarına daha dikkatli yaklaşmalarını sağlıyor.” V11*

*“Çok faydalı bence. Her türlü olumlu işlerinde başarılı olmalarını sağlıyor ödül. Örneğin kızlarım erkeklerin yapabileceklerini başardıkları zaman ödüllendiriyorum ve bu çok işe yarıyor.” V16*

Veliler Tablo 4.6’ya göre ödülün olumlu taraflarından “Velinin istediklerini yapmalarını sağlıyor ( $f=5$ )” görüşünü de belirtmişlerdir. Bu konudaki veli görüşlerinden bazıları şunlardır:

*“Ödülün etkisi çok kısa sürüyor. O an veya birkaç saat veya birkaç gün etkisi oluyor. Ödülle istediğim bazı şeyleri yaptırabiliyorum. Örneğin sevmediği bir yemekten biraz da olsa yemelerini sağlatabiliyorum.” V6*

*“Bazen yani kısmen faydası oluyor. Biraz da ödüle bağlı. Çikolata ise pek işe yaramıyor. Oyuncak alacağım dediğim zaman daha çok işe yarıyor. Yani ödüle göre değişiyor. En çok oyuncak ödülü işe yarıyor. Ödül verdiğimde istediklerimi daha iyi yapıyorlar.” V9*

Veliler Tablo 4.6’ya göre ödül kullanımının olumlu taraflarından “Ödev yapmalarını sağlıyor (f=4)” görüşünü de öne çıkarmışlardır. Bu konudaki veli görüşlerinden bazıları şunlardır:

*“Arada sırada işe yaradığı oluyor. Mesela ders çalışmalarını sağlıyor. Ödevlerini yapmalarını sağlıyor. Ödülün faydasını en çok ödevlerini yapmalarında görüyorum. Ödüksüz ödev yaptırabiliyorum.” V2*

*“Evet var. Faydası olmaz olur mu? Ödül verince ödevlerini yapıyor. Daha akıllı uslu duruyor. Abisi ve ablasına daha iyi davranıyor. Ödül vermeden ödevlerini yaptırabiliyorum. Bu nedenle ödül vermeden nasıl ödev yaptırırım?” V4*

*“Kısa vadede faydalı. Günü kurtarıyor. En azından o zamanda faydalı bir işle uğraşmış oluyor. Ders çalışırken en azından bilgisayar oynamaktan uzak duruyor. Yani ödül için faydalı bir şey yaparken olumlu şeylerle uğraşıyor ama olumsuz şeylerle uğraşmıyor.” V5*

Velilerden bir kısmı ödül kullanımının olumlu taraflarından “Özgüven geliştirici (f=3)” görüşünü belirtmişlerdir. Bu konudaki veli görüşlerinden bazıları şunlardır:

*“O an için iyi oluyor. Çocuk da ödül aldığı için seviniyor. İstediklerimi yapıyorlar. Ayrıca şu da ortaya çıkıyor; normal zamanda yapmadıkları şeyleri (mesela kitap okuma, test çözme gibi) yapabildikleri ortaya çıkıyor. Yani çocuklar istemedikleri şeyleri yapabileceklerini öğreniyorlar.” V10*

*“Ödül yönteminin işe yaradığı durumlar tabi ki de oluyor. Olumlu sonuç aldığım durumlar var. Örneğin, çocuğumun yapmayı pek istemediği veya cesaret edemediği durumlarda ödülle yaptırabiliyorum. Yani çocuğumun o işi yapmasını ödülle sağlıyorum. Bazı korktuğu veya yapamayacağını düşündüğü işler için de ödül yöntemini kullanarak yaptırabiliyorum. Bisiklet sürmekten korkan çocuğumu cesaretlendirmek ve bisiklet sürmesini*

*öğrenebileceğini göstermek için bir ödül vaat ettim ve çocuğum bisiklet sürmeyi öğrenmek için daha istekli oldu ve çok da zorlanmadan bisiklet sürmeyi öğrendi.” V14*

Yukarıdaki görüşlerle beraber veliler Tablo 4.6’ya göre; “Motivasyonu artırıyor ( $f=4$ )”, “Mutlu olmalarını sağlıyor ( $f=2$ )”, “Olumlu davranışın örnek olmasını sağlıyor ( $f=1$ )” ile “Okul başarısını artırıyor ( $f=1$ )” görüşlerini de belirtmişlerdir. Bu konulardaki veli görüşlerinden bazıları şunlardır:

*“Ödülü çocuğumu motive etmek için kullanıyorum ve bunun için de işe yarıyor.” V20*

*“Ödül alana kadar etkili oluyor. Ödül kardeşler arasında örneklik teşkil ediyor. Yani bir taşla iki kuş vurmuş oluyorum. Ablasının ödül alacağını gören küçük kardeş de olumlu etkileniyor.” V1*

*“İşe yaradığı zamanlar var. Örneğin Bursluluk sınavında veya okul birinciliğinde amacına ulaşması karşılığında ödül vaat etmişim ve bunları başardı.” V8*

*“Evet ödülün olumlu sonuçları bulunmakta. Ödül verdiğimde çocuklarım daha çok mutlu oluyorlar. Ben başardığımda ailem de mutlu oluyor diye daha istekli oluyorlar.” V11*

Velilerin ödül kullanımının olumlu taraflarına dair görüşleri incelendiğinde 8 farklı madde altında 29 kez tekrar ettikleri görülmektedir. Bu durumun, velilerin ödül kullanım amaçlarındaki 9 farklı madde altında 58 kez tekrar etmeleriyle karşılaştırılması sonucunda ödül kullanım amaçlarının büyük bir kısmının gerçekleşmediği sonucuna ulaşılmıştır. Velilerin %85’inin ödül yöntemini çocuklarının ders çalışmalarını ve ödev yapmalarını sağlamak için kullandıklarını ifade etmelerine rağmen velilerin sadece %20’si ödülün olumlu tarafı olarak çocuklarının ders çalışmalarını ve ödev yapmalarını sağladığını ifade etmişlerdir. Buradan da velilerin ödül den istedikleri sonucu tam olarak alamadıkları sonucu çıkarılabilir. Ayrıca yine Tablo 4.4 ile Tablo 4.6 karşılaştırıldığında, velilerin ödül kullanma amaçlarından 9 maddenin sadece 3 maddesinin ödül kullanımının olumlu tarafları arasında yer bulduğu görülmüştür. Geriye kalan 6 maddeyle ilgili veliler ödül kullanımının olumlu taraflarında hiç bahsetmemiş olmaları da velilerin ödül den istedikleri sonuçlara ulaşamadıkları bulgusunu ortaya çıkarmaktadır.

Velilerin ödül kullanımının olumlu taraflarına dair görüşleri incelendiğinde daha çok kısa süreli davranış değişikliklerinden bahsettikleri tespit edilmiştir.

Örneğin, olumlu davranışlar yapmalarına sağlamak (%45), velinin istediklerini yapmalarına sağlamak (%25), ödev yapmalarına sağlamak (%20) gibi. Buradan velilerin de öğretmenler gibi çocuklarda ödül yöntemi ile kalıcı davranış değişikliği yapamadıkları sadece kısa süreli olumlu davranışlar yapmalarına sağladıkları bulgusuna ulaşılmıştır.

Öğretmenler ile velilerin ödül kullanımının olumlu taraflarına ilişkin görüşleri karşılaştırıldığında ise öğretmenlerin daha fazla görüş bildirdiği belirlenmiştir. Öğretmenlerin velilere göre ödülün olumlu taraflarına ilişkin daha fazla görüş bildirmiş olmaları, öğretmenlerin almış oldukları eğitim bilimleri derslerinde edindikleri bilgiler ve tecrübeleri sonucunda ödül yöntemini daha özenli ve bilinçli kullanmalarıyla ilişkilendirilebilir.

#### 4.4. Ödül Kullanımının Olumsuz Tarafları

Araştırmanın dördüncü teması “Ödül Kullanımının Olumsuz Tarafları” olarak isimlendirilmiştir. Dördüncü tema altında yer alan öğretmen görüşlerine ait alt maddeler ve frekansları tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 4.7 Dördüncü Tema: Ödül Kullanımının Olumsuz Tarafları (Öğretmen Görüşleri)**

| <b>Ödül Kullanımının Olumsuz Taraflarına İlişkin Maddeler</b>          | <b>f</b>  |
|------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1- Ödül için çalışır hale getiriyor Ö4,Ö5,Ö6,Ö8,Ö9,Ö10,Ö11,Ö12,Ö15,Ö18 | 10        |
| 2- Ödül değerini kaybediyor Ö1,Ö2,Ö4,Ö5,Ö7,Ö14,Ö16,Ö17,Ö20             | 9         |
| 3- Öğrenciler arası sorunlara neden oluyor Ö8,Ö12,Ö13,Ö17,Ö19          | 5         |
| 4- Motivasyon sağlamıyor Ö1,Ö2,Ö7,Ö13                                  | 4         |
| 5- Mutsuzluğa neden oluyor Ö6,Ö10,Ö13,Ö17                              | 4         |
| 6- Etik dışı davranışlara neden oluyor Ö6,Ö10,Ö19                      | 3         |
| 7- Doyumsuzluğa sebep oluyor Ö3                                        | 1         |
| <b>T o p l a m</b>                                                     | <b>36</b> |

Tablo 4.7’de öğretmenler ödül kullanımının olumsuz taraflarını 7 farklı madde altında 36 kez ( $f=36$ ) tekrar ettikleri görülmüştür. Öğretmenler ödül

kullanımının olumsuz tarafı olarak en çok “Ödül için çalışır hale getiriyor ( $f=10$ )” cümlesini ifade etmişlerdir. Bu konudaki öğretmen görüşlerinden bazıları şunlardır:

*“Öğrenciler sadece ödül için çalışıp ödül olmadığında çalışmaması da olumsuz etkisi diyebiliriz.”* Ö4

*“Okul dışındaki hayatlarında da yaptıkları her şeyde karşılık beklemeye başlıyorlar. Bu da öğrencilerin çıkar sağlamaya çalışan bireyler olmasına neden oluyor.”* Ö5

*“Ödül almaya alışan birey zamanla olumlu davranıştan ziyade ödül almak için uğraşmaya başlar diye düşünüyorum. Yaptığı her iyi davranıştan sonra ödül beklemeye başlayabilir; bu da görev ve sorumluluklarını çıkar için yapmasına sebep olabilir.”* Ö9

*“Ödülün çok sık verilmesi çocuğun her doğru davranış sonucunda ödül beklemesine neden olabilir. Ödüle alışan çocuklar ödül alamadıkları durumlarda kendilerini kötü hissedebilir. Yine çocukların ödüle odaklanması asıl amacı unutturabilir ödül amaç haline gelebilir.”* Ö10

*“Öğrenciler derslerdeki başarılarını ödülle eşleştirebilir. Bu durum sonucunda ise istenilen davranışları sadece ödül aldıklarında gerçekleştirebilirler.”* Ö15

*“Öğrenciler ödülü öncelik haline getirebiliyorlar. Yani yaptıkları çalışmaları sırf ödül için yapabiliyorlar. Bazı öğrenciler sadece ödülle çalışmaları yapıyor, ödül olmadığı zaman görevlerini yapmakta zorluk yaşayabiliyorlar.”* Ö18

Öğretmenler Tablo 4.7’ye göre ödül kullanımının olumsuz taraflarından “Ödül değerini kaybediyor ( $f=9$ )” görüşünü de öne çıkarmışlardır. Bu konudaki öğretmen görüşlerinden bazıları şunlardır:

*“Ödülün ölçüsü ve zamanlaması önemli. Bir süre sonra ödül değerini kaybedebiliyor. Ödül çoğaldıkça değersizleşiyor. Öğrenciler bazen ödül için de olsa etkinliklere katılmakta isteksiz hale gelebiliyorlar.”* Ö1

*“Öğretmenin ödül vermesi zamanla öğrencilerin bu durumu kanıksamasına neden oluyor. Alışkanlık haline gelince de ödülün motive etme özelliği kalmıyor.”* Ö5

*“Verilen ödül eğer kademeli verilmiyorsa ödülü alan öğrenciye bu durum sıradan gelir. Ayrıca diğer öğrencileri de teşvik etmez. Yine ödüller çok sık*

*bir şekilde veriliyorsa öğrenciler yine küçümseme davranışı gösterebilir.”*  
Ö7

*“Zaman zaman çok kez ödül almış öğrencilerde bıkkınlık ve hiç ödül alamamış öğrencilerde boş vermişliğe sebep olabiliyor.”* Ö16

Öğretmenler ödül kullanımının olumsuz taraflarından “Öğrenciler arası sorunlara neden oluyor ( $f=5$ )” görüşünü de belirtmişlerdir. Bu konudaki öğretmen görüşlerinden bazıları şunlardır:

*“Ödül, öğrenci ve sınıfı karşı karşıya getirebilir. Rekabet kine dönüşebilir.”* Ö8

*“Kıyaslama çok yapıyorlar. Bu da arkadaşlık ilişkilerine zarar veriyor. Sen ödül aldın ben alamadım, sen hak etmedin ben hak etmişim gibi gereksiz tartışmalara neden oluyor.”* Ö12

*“Bazı öğrenciler yani ödül alamayan öğrenciler güceniyor. Ona ödül verdiler bana vermediler diye serzenişler oluyor. Hatta bazı öğrenciler öğretmenlerin ödül verdikleri öğrencileri daha çok sevdikleri vermediklerini sevmediklerini bile düşünebiliyorlar. Kıskançlık oluşuyor.”* Ö17

Öğretmenlerden bir kısmı ödül kullanımının olumsuz taraflarından “Motivasyon sağlamıyor ( $f=4$ )” görüşünü belirtmişlerdir. Bu konudaki öğretmen görüşlerinden bazıları şunlardır:

*“Akademik başarı seviyesi zayıf ve orta düzeydeki öğrenciler ödül alamayacaklarını düşündüğünden dolayı ödül onların motivasyonlarını artırmıyor.”* Ö2

*“Ödül, ödül alamayan öğrencileri teşvik etmez. Onların derse olan ilgi ve alakalarını artırmaz.”* Ö7

Tablo 4.7’ye göre öğretmenlerden bir kısmı ödül kullanımının olumsuz taraflarından “Mutsuzluğa neden oluyor ( $f=4$ )” görüşünü belirtmişlerdir. Bu konudaki öğretmen görüşlerinden bazıları şunlardır:

*“Ödül verilen çocuklar ödül almaya fazla alıştırlarsa ödül almadıkları zaman kendilerini kötü hissedebilirler.”* Ö6

*“Ödülün çok sık verilmesi çocuğun her doğru davranış sonucunda ödül beklemesine neden olabilir. Ödüle alışan çocuklar ödül alamadıklarında üzülüyorlar.”* Ö10

Yukarıdaki görüşlerle beraber öğretmenler Tablo 4.7'ye göre; “Etik dışı davranışlara neden oluyor ( $f=3$ )” ile “Doyumsuzluğa sebep oluyor ( $f=1$ )” görüşlerini de belirtmişlerdir. Bu konulardaki bazı öğretmen görüşleri şunlardır:

“... ödüle alıştıkları zaman ödülü hak etmek için kural dışı yollara yönelebilirler. Yapmadığı şeyi yapmış gibi söylemek, sınavlarda kopya çekmeye yönelmek, kitap okumadığı halde birkaç kısa okumayla kitabı okuduğunu söylemek gibi olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir.” Ö6

“Bazen de az da olsa ödüle ulaşabilmek için öğrencilerin kopya çektikleri de oluyor.” Ö19

“Yeni nesil çocuklarda ödül doyumsuzluğa sebep oluyor. Daha farklı ödül isteği ortaya çıkıyor.” Ö3

Öğretmenlerin ödül kullanımının olumsuz taraflarına yönelik görüşleri incelendiğinde 7 farklı madde altında 36 kez tekrar ettikleri görülmektedir. Öğretmenlerin ödül kullanımının olumsuz taraflarına yönelik bildirdikleri görüş ve madde sayısı, ödül kullanımının olumlu taraflarına yönelik bildirdikleri görüş ve madde sayısına (11 madde, 50 görüş) yakındır. Bu durum öğretmenlerin ödül yönteminin olumlu tarafları kadar olumsuz taraflarının da olduğunu düşündüklerini göstermektedir. Öğretmenler ödül kullanımının olumsuz taraflarına yönelik olarak bildirdikleri görüşler arasında yer alan; öğrenciler arasında sorunlara neden olması, öğrencilerin mutsuzluğuna neden olması, öğrencilerin olumsuz davranışlara yönelmesine neden olması maddeleri eğitim ortamı için ciddi problemler olarak dikkat çekmektedir. Öğretmenler, hem ödülün kullanım amaçları (%70) hem de ödülün olumlu tarafları (%70) arasında yer verdikleri öğrenci motivasyonunu artırma maddesi, ödül kullanımının olumsuz taraflarında da motivasyon sağlamıyor (%20) olarak yer alması araştırmanın bir diğer bulgusunu oluşturmaktadır.

Dördüncü tema altında yer alan veli görüşlerine ait alt maddeler ve frekansları tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 4.8. Dördüncü Tema: Ödül Kullanımının Olumsuz Tarafları (Veli Görüşleri)**

| <b>Ödül Kullanımının Olumsuz Taraflarına İlişkin Maddeler</b>          | <b><i>f</i></b> |
|------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| 1- Ödül beğenilmiyor V1,V2,V6,V9,V10,V11,V12,V15,V18,V19               | 10              |
| 2- Kalıcı davranış değişikliği sağlamıyor V1,V3,V5,V6,V13,V14,V17,V20  | 8               |
| 3- Ödülün etkisi kısa oluyor V1,V3,V6,V13,V14,V16,V20                  | 7               |
| 4- Ödül için çalışır hale getiriyor V4,V7,V8,V9,V10,V13,V14            | 7               |
| 5- Ödül ile her istenilen davranış yaptırılamıyor V1,V2,V6,V12,V15,V17 | 6               |

Tablo 4.8’de velilerin ödül kullanımının olumsuz taraflarını 6 farklı madde altında 40 kez ( $f=40$ ) tekrar ettikleri görülmüştür. Veliler ödül kullanımının olumsuz tarafı olarak en çok “Ödül beğenilmiyor ( $f=10$ )” cümlesini ifade etmişlerdir. Bu konudaki veli görüşlerinden bazıları şunlardır:

*“Zamanla verecek ödül bitiyor. Daha önce verilenlere alışıyorlar. Mesela artık çocuklara çikolatayla ödev yaptırıyorum. Sürekli değişik ödül istiyorlar. Ödül pazarlığı yapmaya başlıyorlar. Ödül verecek bir şey olmayınca da sorun oluyor.” V9*

*“Ödülü beğenmedikleri oluyor. Ödül alışkanlık haline geliyor. Hatta çocuk “baba kitap okursam bana para verir misin?” diye sorabiliyor. Veya bana tablet bilgisayar alırsan “ödevlerimi yaparım” diyor.” V10*

*“Aynı ödülü arka arkaya kullandım. Oğlum, bana her zaman aynı ödülü veriyorsun, artık dediklerini yapmayacağım ödül de istemiyorum dedi. Yazın bisiklet sürmeyi ödül olarak kullanıyordum bundan bıkmınca dediklerini de yapmayacağım bisiklet de sürmeyeceğim dedi. Ayrıca bisiklet sürmek ödül değil. Bana başka ödül vermelisin diyor.” V18*

Veliler Tablo 4.8’e göre ödül kullanımının olumsuz taraflarından “Kalıcı davranış değişikliği sağlamıyor ( $f=8$ )” görüşünü de öne çıkarmışlardır. Bu konudaki veli görüşlerinden bazıları şunlardır:

*“Ödül bitince etkisi de bitiyor. Yani ödül verdiğim konu çocuğumda sürekli bir davranışa dönüşmüyor.” V1*

*“Ödül ile çocuğuma bir türlü alışkanlık kazandıramıyorum. Örneğin ne kadar ödül kullansam da çocuğumun düzenli ders çalışma alışkanlığı kazanmasını sağlayamadım.” V3*

*“Verdiğim ödüller çocuklarımda bir türlü davranış değiştirme aşamasına gelmiyor.” V6*

Veliler Tablo 4.8’e göre ödülün olumsuz taraflarından “Ödülün etkisi kısa oluyor ( $f=7$ )” görüşünü de belirtmişlerdir. Bu konudaki veli görüşlerinden bazıları şunlardır:

*“Ödül istediğim kadar işe yaramıyor. Çocuğumun ödül alarak yaptığı davranışı beni çok mutlu ediyor ama bu davranışının sürekli devam etmesini de istiyorum. Bu noktada biraz ödülün etkisi kısa sürüyor.” V3*

*“Ödül bence bir hırs. Bu nedenle o an istediklerimi yapıyorlar ama arkası gelmiyor. Çocuklar sadece ödüle odaklanıyorlar. Ben istiyorum ki çocuğum ödüllendirdiğim davranışını sürekli yapsın ama o davranışı birkaç gün yapıyor sonra yine yapmıyor.” V13*

*“Verdiğim ödülün etkisi çok kısa sürüyor. En fazla bir hafta sürüyor. Sonra eski haline dönüyor. Ödül büyük çocuğumda pek de işe yaramıyor. Etkili olmuyor. Davranışlarını istediğim gibi değiştirmiyor. Sadece geçici, kısa süreli etki ediyor. Bu durum da beni üzüyor.” V20*

Veliler Tablo 4.8’e göre ödülün olumsuz taraflarından “Ödül için çalışır hale getiriyor (f=7)” görüşünü de belirtmişlerdir. Bu konudaki veli görüşlerinden bazıları şunlardır:

*“Ödül vermediğim zaman istediklerimi pek yapmıyorlar. Yani ödül vermeyi bıraktınca çocuk da birçok görevini yapmak istemiyor.” V4*

*“Ödülün sürekli kullanılmasının da olumsuz sonuçları vardır. Örneğin çocukların yapmaları gereken normal davranışlar bile ödüllendirilirse çocuk için ödül rüşvet gibi olabilir. Her yaptığı davranış için bir karşılık bekleyebilir.” V7*

*“Her şeyi bir karşılık alarak yapacağını öğreniyor. Bir iş yaptığım zaman karşılığında ne alacağım acaba diye düşünür. Örneğin kitap okuma karşılığında 5 TL. vereceğini söyleyip bunu da sürekli yaptığımızda her kitap okuyacağına para beklentisine giriyor. Sanki para verilmeyecekse (yani ödül verilmeyecekse) kitap okumasına gerek kalmayacak diye düşünüyor. Çocuk kitap okuma işini ticarete dönebiliyor.” V8*

*“Çocuğumda sürekli bir ödül beklentisi oluyor. Sanki her şeyi ödülle yapacakmış gibi bir algı ortaya çıkıyor. Bu beni çok rahatsız ediyor. Ayrıca yapacağı göreve değil ödüle odaklanması da gerçekten rahatsız edici bir durum ortaya çıkarıyor.” V14*

Veliler Tablo 4.8’e göre ödülün olumsuz tarafları arasında “Ödül ile her istenilen davranış yaptırılamıyor (f=6)” görüşünü de belirtmişlerdir. Bu konudaki veli görüşlerinden bazıları şunlardır:

*“Her davranış ödülle yaptırılmıyor. Kızıma kitap okuması için ödül verdiğimde yapıyor ama test çözmesi için ödül versem de yaptıramıyorum.”*

V1

*“Bazen çocuklar ödül de istemiyorlar, ödül verilecek davranışı da yapmak istemiyorlar. Yani ödülü almak için de olsa o davranışı yapmak istemeyebiliyorlar. Örneğin, şu kadar test çözene ödül vereceğim diyorum. Çocuk da bana ödülü de istemiyorum testleri de çözmek istemiyorum diyor.”*

V6

Yukarıdaki görüşlerle beraber veliler Tablo 4.8’e göre; “Etik dışı davranışlara neden oluyor ( $f=2$ ) görüşünü de belirtmişlerdir. Bu konudaki veli görüşleri şunlardır:

*“Ödülü elde edebilmek için beni kandırdıkları da oluyor. Bir gün ödevlerini tamamladıklarında çocuklarıma bisiklet sürmeye gidebileceklerini söyledim. Onlar da tamam dediler. Sonradan söylediklerine göre o gün ödevlerini tam olarak bitirmeden bana bitirdiklerini söylemişler.” V2*

*“Bazen de ödülü elde edebilmek için yani ödülü hak edebilmek için kural dışı yollara yönelebiliyorlar. Yapmadıkları şeyi yapmış gibi söylemek, çözmedikleri testleri çözmüş, okumadıkları kitapları okumuş göstermek gibi olumsuz sonuçlara yol açabiliyor.” V7*

Velilerin ödül kullanımının olumsuz taraflarına yönelik görüşleri incelendiğinde 6 farklı madde altında 40 kez tekrar ettikleri görülmektedir. Velilerin ödül kullanımının olumsuz taraflarına yönelik görüş sayısı, ödül kullanımının olumlu taraflarına yönelik görüş sayısından (29 görüş) fazla olduğu görülmektedir. Velilerin ödülün olumlu taraflarından çok olumsuz taraflarıyla daha fazla karşılaştıkları sonucu ortaya çıkmıştır. Böylece velilerin de ödül yönteminden bekledikleri faydalara tam olarak ulaşamadıkları sonucu ortaya çıkmıştır. Velilerin ödül kullanımının olumsuz taraflarına yönelik görüşleri 6 farklı madde altında 40 kez tekrar etmesi, öğretmenlerin görüşleri 7 farklı madde altında 36 kez tekrar etmesiyle benzerlikler göstermektedir. Veliler ile öğretmenler ödül kullanımının olumsuz taraflarına yönelik benzer ve genel ifadeler kullanmışlardır. Veli ve öğretmenlerin ödül yönteminin olumsuz taraflarına dair birçok görüş bildirmiş olmalarına rağmen ödül yöntemini kullanmaya devam ediyor olmaları da araştırmanın önemli bir bulgusudur.

#### 4.5. Ödüllerin Etkililiği

Araştırmanın beşinci teması “Ödüllerin Etkililiği” olarak isimlendirilmiştir. Bu temanın bulgularına ödülün olumlu ve olumsuz yanlarına dair soruların bulgularından yola çıkılarak ulaşılmıştır. Öğretmenler ödüllerin etkililiği konusunda hem olumlu hem de olumsuz görüşler beyan etmişlerdir. Ödüllerin etkililiği temasının alt maddeleri tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 4.9. Beşinci Tema: Ödüllerin Etkililiği (Öğretmen ve Veli Görüşleri)**

| <b>Ödüllerin Etkililiğine İlişkin Maddeler</b>                             |
|----------------------------------------------------------------------------|
| <b>Ödüllerin Etkili Bulunduğu Alanlar (Öğretmen Görüşleri)</b>             |
| 1- Motivasyonu artırma                                                     |
| 2- Verilen görevlerin yerine getirilmesini sağlama                         |
| 3- Davranışlara kısa sürede etki etme                                      |
| <b>Ödüllerin Etkili Bulunduğu Alanlar (Veli Görüşleri)</b>                 |
| 1- Ödevlerin yapılmasını sağlama                                           |
| 2- Velinin isteklerinin yapılmasını sağlama                                |
| 3- Davranışlara kısa sürede etki etme                                      |
| <b>Ödüllerin Etkisinin Yetersiz Bulunduğu Alanlar (Öğretmen Görüşleri)</b> |
| 1- Motive etme özelliğinin azalması                                        |
| 2- Bazı öğrenciler için bir anlam ifade etmemesi                           |
| 3- Beklenen etkinin tam olarak elde edilememesi                            |
| 4- Etkisinin çok kısa olması                                               |
| 5- Başka sorunlara (mutsuzluk, etik dışı davranışlar vb.) neden olması     |
| <b>Ödüllerin Etkisinin Yetersiz Bulunduğu Alanlar (Veli Görüşleri)</b>     |
| 1- Ödül ile her istenilenin yaptırılamaması                                |
| 2- Kalıcı davranış değişikliği yapılamaması                                |
| 3- Beklenen etkinin tam olarak elde edilememesi                            |
| 4- Etkisinin çok kısa olması                                               |

Ödüllerin kullanım amaçları da göz önünde bulundurulduğunda öğretmenler ödülleri en çok öğrencinin ders esnasındaki motivasyonunu artırmada ve öğrencilere verilen görevleri yerine getirmelerini sağlama konularında etkili bulduklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenler ödülleri ders süresi içinde kısa sürede öğrenci davranışları üzerinde etkili olduğunu belirtmişlerdir. Veliler ise ödülleri en çok çocuklarının ödev yapmalarını sağlamada ve isteklerini çocuklarına ödül ile yaptırmada etkili bulduklarını ifade etmişlerdir. Veliler de öğretmenler gibi ödüllerin kısa sürede davranış değiştirmede etkili olduğunu belirtmişlerdir.

Öğretmenler ödülleri bazı açılardan etkili bulmamışlardır. Ödüllerin zamanla etkisini kaybetmesi, eskisi kadar öğrenciyi motive etmemesi, bazı öğrenciler için ödülün bir anlam ifade etmemesi, ödüllerin beğenilmemesi ve ödüllerin

sıradanlaşması ifadeleriyle öğretmenler ödülleri yeterli derecede etkili bulmadıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenler özellikle ders başarı seviyesi düşük ve orta seviyede olan öğrenciler için ödüllerin ulaşılabilir algılanmasından dolayı bu öğrenciler üzerinde ödüllerin etkisinin yok denecek kadar az olduğu görüşünü de ifade etmişlerdir. Bu ifadeler ödüllerin istenilen etkiyi tam olarak sağlamadığı ve öğretmenlerin ödülden bekledikleri faydayı elde edemediklerini gösterebilir.

Öğretmenler ödüllere bekledikleri olumlu etkiden ziyade bazı durumlarda ödüllerin olumsuz etkiler ortaya çıkardıklarını da ifade etmişlerdir. Öğretmenler ödüllerin sınıf iklimini bozma, öğrenciler arası sorunlara sebebiyet verme, öğretmene karşı öğrencinin olumsuz duygular geliştirmesi, öğrencilerde mutsuzluğa neden olma gibi olumsuz etkileri de ortaya çıktığını ifade etmişlerdir.

Veliler de ödülleri bazı açılarından etkili bulmamışlardır. Veliler ödüllerin etkisinin çok kısa sürdüğünü ifade etmişlerdir. Ayrıca çocuğun ödül için de olsa istenilen davranışı yapmaması, kalıcı davranış değişikliğini sağlamaması ve ödülün beğenilmemesi de ödüllerin etkili olmadığına örnek olarak ifade edilmiştir.

Öğretmenler ile veliler ödüllerin etkililiği konularında benzer görüşler ifade etmişlerdir. Ödüllerin olumlu etkisi konusundaki ortak noktalar motivasyonu artırma ve davranışlara kısa sürede etki etmesi olurken, ödüllerin istenilen etkililiği sağlamadığı konusundaki ortak noktalar ise ödüllerin etkisinin çok kısa sürmesi ve ödülde beklenen etkinin tam olarak elde edilememesi olmuştur.

## **BEŞİNCİ BÖLÜM**

### **SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER**

Bu bölümde ortaya çıkan bulgular ile alanyazın bağlamında tartışılmasına, araştırmadan elde edilen sonuçlara ve bu sonuçlara dayalı olarak uygulayıcılar ve araştırmacılar için yapılan önerilere yer verilmiştir.

### **5.1. Araştırmada Elde Edilen Sonuçlar ve Tartışma**

Öğretmen ve veli görüşleri çerçevesinde öğrencilere verilen ödüllerin etkililiğine ilişkin ortaya çıkan bulgular ilgili alanyazın bağlamında tartışılmıştır.

#### **5.1.1. Ödülün Kullanım Durumu**

Araştırmada ulaşılan ilk bulgu, ödül yönteminin kullanımıyla ilgilidir. Araştırma bulgularından öğretmen ve velilerin tamamının ödül yöntemini kullandıkları anlaşılmaktadır. Öğretmen ve velilerin ödül yöntemini benzer oranlarda (nadiren, bazen, sık) kullandıkları görülmektedir. Öğretmen ve velilerin tamamının ödül yöntemini kullanıyor olması ödüle gereğinden fazla anlam yüklendiği sonucunu ortaya çıkarabilir. Katılımcıların anlatılarında ödül yöntemini eğitimin bir parçası olarak gördükleri, dersin gereği olarak gördükleri, çocuklara güzellikle bir şeyler yaptırmak istedikleri gibi nedenlerle kullandıklarını vurguladıkları görülmektedir. Başka bir anlatımla, katılımcıların ödül yöntemini kullanma nedenleri olarak genel bir çerçeve ortaya koyduklarını söylemek mümkündür. Bu noktada ortaya çıkan araştırmanın ilk bulgusuyla ilgili Gündüz ve Balyer (2011), Erden (2003) ve Küçükahmet'in (2003) benzer ifadeleri bulunmaktadır.

#### **5.1.2. Ödülün Kullanım Amaçları**

Öğretmenlerin ödül yöntemini daha çok ders esnasındaki durumlar için kullandıkları ortaya çıkmıştır. Bunlar; ders etkinliklerine katılımı artırmak, sorulara doğru cevap vermeyi teşvik etmek, sınıf kurallarına uymayı sağlamak, dikkatleri derse toplamak, sınav başarısı artırmaya çalışmak olarak sıralanabilir. Bu durumu Erden (2003), öğretmenler ödülü genel olarak öğrencilerin olumlu davranışlarının sıklığını artırmak ve öğrenci davranışlarını biçimlendirmek için kullanırlar şeklinde ifade etmiştir.

Öğretmenlerin büyük bir kısmının (%70'i) ödül yöntemine öğrencileri motive etmek için başvurduğu görülmüştür. Bu durum öğretmenlerin öğrenci motivasyonuna önem verdiklerini buna karşın öğrenci motivasyonunu sağlamada bazı sorunlar yaşadıklarını gösterebilir.

Velilerin ödül yöntemini kullanma amacı olarak en çok çocuklarının ders çalışmalarını ve ödev yapmalarını sağlamak için kullandıkları ortaya çıkmıştır. Öğretmenler de öğrencilerin ödev yapmalarını sağlamak için ödül yöntemini kullandıklarını beyan etmişlerdir. Bu noktada ödülün hem öğretmenler hem de veliler için ödev yaptırabilmek için kullanılan yöntemlerden birisi olduğu söylenebilir. Ayrıca öğretmen ve velilerin öğrencilere ders çalıştırmakta ve ödev yaptırmakta zorlandıkları sonucuna da ulaşılabilir. Öğrencilerin ders çalışma ve ödev yapma sorumluluklarını kazanamadıkları, içsel motivasyonlarının yeterli düzeyde olmadığı sonucunu da ortaya çıkarabilir.

Velilerin ödül yöntemini, çocuklarının hem akademik başarısını artırmak hem de aile içinde olumlu davranışlarını artırmak için kullandıkları ortaya çıkmıştır. Araştırmanın bu bulgusuyla Karadaş'ın (2020) anne-babaların kullandıkları ödüllere çocuklarının akademik başarılarına olumlu yönde etki yaptıkları bulgusu örtüşmektedir. Velilerin ödül yöntemini çocuklarının ders çalışmaları, kitap okumaları ve sınavlardan başarı elde etmeleri için kullanmakla beraber ev işlerine yardım etmelerini sağlamak, kardeşlerin birbirleriyle iyi geçinmelerini sağlamak, büyüklere saygılı olmak ve toplum içinde olumlu davranışlar göstermek gibi amaçlar için de kullandıkları anlaşılmaktadır. Araştırmanın bulgusuna paralel olarak Aydın (2000) da ödülün öğrencilerin olumlu davranışları sergilemesi sağlamak için onların isteklendirilmesini ve güdülenmesini kolaylaştırdığını belirtmiştir.

Öğretmen ve velilerin ödül yöntemini kullanma amaçlarındaki ortak nokta, öğrencilerin akademik başarılarını artırmak için kullanıyor olmalarıdır. Öğretmen ve veliler öğrencilerin akademik başarılarını artırmak için kolay yoldan ödüllendirmeye başvurdukları, başarıyı artırmak için daha etkili yöntemler kullanmadıkları ve başarısızlığın altında yatan nedenlerin araştırılarak etkili çözüm yollarının aranmadığı sonuçlarına ulaşılabilir.

Araştırma sonucunda öğretmen ve velilerin ödül kullanım amaçlarının fazla olduğu görülmüştür. Bu durum ödüle olması gerekenden fazla anlam yüklendiği hatta bir kurtarıcı olarak bakıldığı sonucunu ortaya çıkarabilir.

### **5.1.3. Ödülün Olumlu Tarafları**

Araştırmada ödül yönteminin kullanımının olumlu taraflarına yönelik bulgulara da ulaşılmıştır. Öğretmenler ödül yöntemini kullanma amaçlarına paralel olarak ödül yönteminin olumlu taraflarına yönelik ödüllerin öğrencilerin derslere katılımı ve motivasyonlarını artırdığını ifade etmişlerdir. Araştırmanın bu bulgusuyla Babayiğit ve Erkuş'un (2016) araştırmalarında elde ettikleri, ödülün öğrencileri motive ettiği bulgusu örtüşmektedir. Ayrıca Cameron (2001) da ödül verme gibi dış kaynaklı bir motivasyonun içsel motivasyonu artırdığı görüşünü savunmaktadır.

Öğretmenlerin ödülü kullanma amaçları arasında belirtmemelerine rağmen ödülün olumlu bir tarafı olarak, olumlu davranışın örnek olmasını sağladığı görüşünü belirtmişlerdir. Bu durum için ödülün beklenen faydanın dışında bir fayda sağladığı söylenebilir. Burada öğretmenler ödüllendirilen davranışın örnek olması durumunu ifade etmişlerdir. Araştırmanın bu bulgusuyla Binbaşıoğlu'nun (2000) ödülün, öğrencilerin yeni konulara başlangıç yapmasını sağladığı ve öğrencileri harekete geçirdiği görüşü paralellik göstermektedir.

Veliler ödül yönteminin olumlu taraflarına ait görüşlerinde ödülün çocuklarının olumlu davranışlar yapmalarını sağladığını öne çıkarmışlardır. Aksoy'un (2000) istedik davranışların ödüllendirilmesi yöntemi, olumlu davranışların artırılması ve olumsuz davranışların azaltılmasında en etkili yollardan biridir ifadesiyle araştırmanın bulgusu örtüşmektedir.

Öğretmenler ve velilerin ödülün olumlu tarafları hakkındaki ifadeleri incelendiğinde öğrencilerin kısa süreli davranışlarına etki edebildikleri, ödül yöntemi ile kalıcı davranış değişikliği yapamadıkları tespit edilmiştir. Araştırmanın bu bulgusu ile Marshall'ın (2009), ödülü elde etmek isteyen bireylerin davranışlarında kısa süreli değişimler yaşanmakta ancak ödülle davranıştaki değişiklik uzun vadede kalıcı olmamaktadır görüşü örtüşmektedir. Yani öğretmen ve veliler ödül yöntemi ile öğrencilerin sadece o an için olumlu davranışlar sergilemelerini sağlamakta buna

karşın ödev yapma, kitap okuma, ders çalışma gibi alışkanlıkları kazandıramadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

#### **5.1.4. Ödülün Olumsuz Tarafları**

Araştırmada elde edilen sonuçlar incelendiğinde ödülün olumlu taraflarıyla beraber olumsuz taraflarına ait bulguların da ortaya çıktığı görülmektedir. Öğretmen ve veliler ödülün olumsuz taraflarını olumlu taraflarına yakın sayıda ifade etmişlerdir.

Öğretmenler ödül yönteminin olumsuz tarafları arasında en çok öğrencilerin sadece ödül için çalışır hale geldiklerini ifade etmişlerdir. Öğrencilerin sürekli ödül beklentisine girdikleri hatta öğrencilerin ödül talebinde bulunduklarını ifade etmişlerdir. Ödülün ortamdaki çekildiğinde veya ödüllendirme devam etmediğinde öğrencilerin beklenen davranışı tekrar etmemeleri bulgusu literatürle uyumludur (Kohn, 1994; Deci vd., 1999; Brandt, 1995; LTC, 2009; Swanson, 2001). Öğrencilerin öğretmenleri ile ödül pazarlığı yaptıkları bulgusuna da ulaşılmıştır. Bu noktada öğrenciler öğretmenlerinden hoşlarına gidecek yani beğendikleri bir ödül vaadi gelmediğinde bunu ifade ederek ödülün değişmesini talep etmektedirler. Gündüz ve Balyer'in (2011) okullarda kullanılan ödül yönteminin öğrenci ve öğretmen arasında "isteğini yapma karşılığında ne elde edeceğim" tarzında pazarlığa dönüştüğü ifadeleriyle araştırmanın bulgusu örtüşmektedir.

Bir diğer bulgu öğretmenlerin ödül kullanımının olumsuz tarafı konusunda ödülün zamanla değerini kaybettiği görüşü olmuştur. Öğretmenler öğrencilerin zamanla ödülü önemsemediklerini, ödülü küçümsediklerini ayrıca bazı davranışları ödül için bile olsa yapmak istemediklerini belirtmişlerdir. Bu konuda velilerin de benzer görüşleri olduğu tespit edilmiştir. Konuyla ilgili olarak Senemoğlu (2005), ödüllerin zamanla alışkanlık haline geldiğinden öğrenci üzerindeki etkisinin de giderek azalacağını ifade etmiştir. Babayiğit ve Erkuş (2016) da yaptıkları çalışma sonucunda özellikle sembolik ödüllerin bir süre sonra etkisini yitirmeye başladığını belirtmişlerdir.

Öğretmenler ödül kullanımının olumsuz taraflarından biri olarak da öğrencinin motivasyonunu düşürdüğü görüşünü öne çıkardıkları belirlenmiştir.

Burada dikkat çeken nokta öğretmenlerin hem ödül yöntemini öğrencileri motive etmek için kullandıklarını belirtmeleri hem de ödül yönteminin öğrencinin motivasyonunu düşürdüğünü belirtmiş olmalarıdır. Swanson (2001), yaptığı çalışma sonucunda ortaya koyduğu ödülün öğrencilerin içsel motivasyonunu düşürdüğü hatta yok ettiğine dair görüşüyle araştırmanın bulgusu örtüşmektedir. Lepper, Greene ve Nisbett (1973), deneysel olarak yaptıkları bir çalışma sonucunda ödüllerin sunulmasından sonra çocukların istenilen davranışa içsel ilgilerinin yok olduğunu tespit etmeleri (Akt. Bergin ve Bergin, 1999) araştırma bulgusuyla örtüşmektedir. Sürekli ve benzer şekillerde ödüllendirme, öğrencinin güdülenme düzeyinin giderek düşmesine neden olmaktadır (Aydın, 2000; Gültekin, 2013) ifadesi de araştırma bulgusunu desteklemektedir. Ayrıca araştırmanın bu bulgusundan, öğretmenlerin ödülden bekledikleri faydayı tam olarak elde edemedikleri çıkarımında bulunulabilir.

Öğretmenlerin ödül kullanımının öğrenciler arasında birçok sorunun ortaya çıkmasına neden olduğu görüşünü de savundukları görülmüştür. Öğretmenler, ödülün öğrenciler arasında kıskançlığa, kine, düşmanlığa, küskünlüğe, tartışmalara neden olduğuna dair tespitlerde bulunmuşlardır. Bunlarla beraber ödülün öğrencilerde mutsuzluk oluşturduğunu da belirtmişlerdir. Özellikle ödül alamayan veya istediği ödülle ulaşamayan öğrencilerin bu durum karşısında mutsuzluğa ve karamsarlığa düştüğü görüşünü de ifade etmişlerdir. Araştırmanın bu bulgusuyla Solter'in (2012), ödül alamayan çocuğun özsaygısının yıprandığı ve mutsuzluğa kapıldığı görüşüyle örtüşmektedir. Yine Gordon (2015) ödül ve övgü arkadaşlar ve kardeşler arasında rekabete yol açabildiği, ödül ve övgü miktarındaki en küçük adaletsizliğin başka sorunlara kapı aralayacağı, eşit olarak övmenin imkânsız olduğundan, çocukların kendilerine haksızlık yapıldığını düşüneceği ve kendilerini daha iyi göstermeye çalışacakları ifadeleri araştırma bulgularıyla örtüşmektedir. Ödüllendirmede haksızlığın yapılması, ödülü hak edenler tarafından ceza olarak algılanıyor olması (Sarıtış, 2000) araştırma bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Veliler ödül kullanımının olumsuz tarafları konusunda ödülün pek de işe yaramadığı görüşünü (%60) ön plana çıkardıkları görülmüştür. Çocuklarına ödülle de olsa birçok olumlu davranışı yaptırmada zorlandıklarını ifade etmişlerdir. Bu durum velilerin ödül yöntemini etkili kullanmak için yeterli bilgiye sahip olmadıklarını gösterebilir.

Velilerin görüşlerinden, çocukları tarafından ödülün beğenilmediği ve etkisinin çok kısa olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmanın bulgusuyla Aydın'ın (2000) sürekli ve benzer şekillerde ödüllendirme, öğrencinin güdülenme düzeyinin giderek düşmesine neden olmaktadır ifadesi örtüşmektedir. Bolat'a (2018) göre de ödül vererek çocukları sürekli motive edemeyiz. Çocuklara ödülle iş yaptırmak istediğimiz an, çocuk heyecanlanır ve ödül için o işi yapar. Ama o ödüle kısa bir süre sonra alışır. Artık heyecanlanmaz. İş yaptırmak için bu sefer ona daha büyük bir ödül verilmesi gerekir ki bunun da sonu yoktur. Bu nedenle ödül sürdürülebilir bir motivasyon kaynağı yaratmamaktadır.

Velilerin görüşlerinden ödül yönteminin çocuklarının akademik başarılarını artırma konusunda bekledikleri faydayı elde edemedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Her ne kadar veliler ödülleri çocuklarının ödev yapmalarını, kitap okumalarını sağlasalar da kalıcı davranış değişikliği yapamamaktadırlar. Akademik başarı da ancak uzun süreli olumlu davranışlarla elde edilebilir. Marshall'ın (2009) ödülü elde etmek isteyen bireylerin davranışlarında kısa süreli değişimler yaşanmakta ancak ödülle davranıştaki değişiklik uzun vadede kalıcı olmamaktadır ifadesi araştırma bulgusunu desteklemektedir. Ayrıca Kohn da (1994) ödülleri çocuklarda insani değerlerin gelişmesinde, sorumluluk sahibi olmalarında, kendi kararlarını alabilmelerinde ve davranışlarına yön verebilen bireyler haline gelmelerinde etkili olmadığını savunmaktadır.

Yine velilerin görüşlerinden çocukların ödül için çalışır hale geldiği ve ödül için olumsuz davranışlar yaptıkları bulgusuna da ulaşılmıştır. Kotaman'ın (2016) çocukların hile yapma davranışında ödülün etkisi üzerine yapmış olduğu araştırma sonucunda ulaştığı ödül alan çocukların daha çok hileye başvurmuş olmaları ile araştırmanın bulguları örtüşmektedir. Daniel H. Pink (2011) de ödülün hile yapmaya, etik olmayan davranışlara ve ödülü kazanmak için kestirme yollara başvurmaya teşvik ettiğini belirtmiştir.

Veliler ödül yönteminden istedikleri faydaları tam olarak elde edememelerine rağmen yine de kullandıklarını beyan etmişlerdir. Bazı veliler çocuklarına bir şeyler yaptırırken ceza yöntemi kullanmaktansa ödül yöntemini tercih ettiklerini, çocuklarını ödüllendirdiklerinde kendilerinin de mutlu olduğunu, ödülün başka kullanacakları pek de farklı bir yöntem olmadığı görüşlerini belirtmişlerdir.

Araştırmanın bu bulgusu Kohn'ın (1994) çocuklarını cezalandırmamaya özen gösteren öğretmen ve ebeveynlerin çoğu ceza yerine ödüllendirmeyi seçer ifadesiyle örtüşmektedir. Buradan velilerin istedikleri faydayı elde edemeseler bile ödül yöntemini kullandıkları ve kullanmaya devam edecekleri sonucuna varılabilir.

Araştırma sonucunda ödül kullanımının olumsuz tarafları konusunda öğretmenler ile velilerin benzer görüşler ortaya koydukları tespit edilmiştir. Ödül yönteminin etkililiği kapsamında öğretmenler ve veliler ortak sorunlar beyan etmişlerdir. Bu durum ödül yönteminin kullanım amacı değişse de istenilen sonuca ulaşmada birtakım sorunlar doğurduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır. Öğretmen ve velilerin ödül yönteminden bekledikleri faydayı tam olarak elde edemedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

#### **5.1.5. Ödüllerin Etkililiği**

Öğretmen ve veliler ödülleri bazı konularda etkili bulmuşlardır. Bazı konularda ise ödüllerin yeterli etkiye sahip olmadığını ifade etmişlerdir. Yani ödül bekledikleri faydaları tam olarak elde edemediklerini belirtmişlerdir.

Ödüllerin motivasyon artırmada ve istenilen davranışı yaptırmada etkili olduğu görüşü öne çıkmıştır. Ödüllerin motivasyonu artırmada etkili olduğu bulgusu, Yaman ve Güven'in (2014) ödülün öğrencinin motivasyon düzeyini artırdığı görüşü ile Aksoy'un (2000) ödül öğrencilerin motivasyonlarının artırmasında fayda sağlar görüşü ile örtüşmektedir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken önemli nokta ödüllerin öğrencilerin motivasyon düzeyini artırmakla birlikte bu düzeyi uzun süre yüksek tutamadığıdır. Bir başka deyişle ödül motivasyon düzeyini kısa süreli artırmaktadır denilebilir. Aynı şekilde ödül ile öğrenciye öğretmen ve veliler istedikleri davranışları yaptırabilmektedirler ama kalıcı davranış değişikliği yapamamaktadırlar. Güzelyurt, Tok, Tümas ve Uruğ (2019) yaptıkları araştırma sonucunda ödüllerin kalıcı öğrenmeye olumsuz etkileri olduğunu belirlemişlerdir.

Öğretmen ve veliler ödülleri benzer bazı konularda etkili bulmamışlardır. Ödüllerin zamanla etkisini kaybetmesi, eskisi kadar öğrenciyi motive etmemesi, bazı öğrenciler için ödülün bir anlam ifade etmemesi, ödüllerin beğenilmemesi, ödüllerin

sıradanlaşması, ödül için de olsa öğrencinin istenilen davranışı yapmaması ve kalıcı davranış değişikliği yapmaması konularında ödülleri etkili bulmadıklarını ifade etmişlerdir. Araştırmanın bulgusu ile Kohn'un (1994) ödüllerin geçici itaat sağladığı görüşü ile Marshall'ın (2009) ödüller davranışta kısa dönemli bir değişim yapmakta ancak uzun vadede davranışı değiştirmemektedir görüşü örtüşmektedir. Gültekin'in (2013) sürekli ve benzer şekillerde ödüllendirilen öğrencinin güdülenme düzeyi giderek düşer görüşü, araştırmanın ödüllerin motivasyona etkisinin giderek azalması bulgusunu desteklemektedir.

## **5.2. Uygulayıcılar ve Araştırmacılar İçin Öneriler**

Araştırmadan elde edilen sonuçlardan yola çıkılarak uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik yapılan öneriler maddeler halinde sunulmuştur:

1. Öğretmenler, öğrencilerin derslere katılımını artırmak için ödül yöntemini sık kullanmak yerine farklı öğretim yöntemlerini kullanarak dersleri daha zevkli hale getirmelidirler.
2. Velilerin çocuklarının davranışlarına etki etmek için başvurdukları ödül yöntemini daha bilinçli bir şekilde kullanmaları için veli eğitimleri düzenlenmelidir.
3. Öğretmen ve veliler tarafından sıklıkla kullanılan dışsal motivasyonu destekleyen ödül yöntemine dayalı davranışçı öğrenme yaklaşımlarına alternatif diğer öğrenme yöntemlerinin kullanılması hakkında öğretmen ve velilere eğitimler verilebilir.
4. Öğrencilerin evde ve okulda davranışlarının sorumluluğunu alacakları, içsel olarak başarıya güdülenmelerini sağlayacak alternatif yöntemler kullanılmalıdır.
5. Öğretmen ve velilerin öğrencilerin ders çalışmalarını ve ödev yapmalarını sağlamak için ödül yöntemine başvurdukları görülmüştür. Buna karşın öğrencilerin akademik başarılarını artırmada ödül yönteminden istedikleri faydayı elde edemedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Buradan hareketle öğretmen ve velilerin öğrencilerin akademik başarılarına etki edecek farklı yöntemleri kullanmaları konusunda çalışmalar yapılabilir. Ayrıca

öğrencilerin ders çalışmama ve ödev yapmama davranışlarının altında yatan gerçek nedenler de incelenmelidir.

6. Araştırmada öğrencilere verilen ödüllerin hem sınıf ortamında hem de ev ortamında birçok sorun ortaya çıkardığı görülmüştür. Bu durum göz önünde bulundurularak ödül yöntemi kullanılırken çok dikkatli olunmalıdır. Ödülün etkileri sürekli değerlendirilerek zamanında müdahaleler yapılmalıdır.
7. Öğretmenler ödül yöntemini motivasyonu artırmak için kullanmalarına rağmen bir taraftan da ödül bazı öğrencilerin motivasyonunu düşürmektedir. Öğretmenler derslerde öğrencilerin iç motivasyonlarını artırmak için onların merak duygularını harekete geçirmeli, öğrenmeyi keyifli hale getirmeli ve öğrenciye öğrenmenin mutluluğunu yaşatacak çalışmalara daha fazla yer vermelidirler.
8. Sınıf ortamında ödül kullanımından dolayı birçok sorun ortaya çıkmaktadır. Öğretmenler ödül-ceza uygulamalarının yer aldığı tepkisel sınıf yönetimi modeli yerine ödül kullanımını azaltmak ve ödül kullanımından kaynaklanan sorunların önüne geçmek için önlemsel, gelişimsel veya bütünsel sınıf yönetimi modellerini tercih edilebilirler.
9. Veliler ödül yöntemini kullanarak çocuklarının olumlu davranışlar yapmalarını sağladıkları görüşünü öne çıkarmışlardır. Buna karşın ödül yöntemiyle kalıcı davranış değişikliği yapamadıkları da ortaya çıkmıştır. Bu durum ödülün etkisinin çok kısa olmasından kaynaklanmaktadır. Çocukların olumlu davranış yapmaları ve bu davranışlarının kalıcılığını sağlamak için velilere öğrenme ve davranış değiştirme konularında bilinçlendirme çalışmaları yapılmalıdır.
10. Öğretmenler, ödülün öğrencilerde sadece ödül için çalışır hale gelmelerine neden olduğu, ödül pazarlığı yapmaya başladıkları, ödülün etkisini yitirdiği ve ödülün zamanla değerini yitirdiği görüşlerini ifade etmişlerdir. Ödülün derslerde çok fazla kullanılmasının bu sorunların ortaya çıkmasına neden olduğu düşünülmektedir. Buradan hareketle öğretmenler ödül yöntemine derslerde sık başvurmamalıdır.

11. Araştırma öğretmen ve veli görüşleriyle sınırlıdır. Ödöl yönteminin önemli bir parçası olan öğrencilerin de görüşlerinin alınacağı yeni araştırmalar yapılabilir.
12. Araştırma sorularının kapsamı genişletilerek daha geniş ölçekli araştırmalar yapılabilir.
13. Araştırma sadece ortaokul öğretmen ve velileriyle sınırlıdır. Araştırma farklı eğitim kademelerinde de uygulanabilir.



## KAYNAKÇA

- Ağaoğlu, E. (2014). Sınıf yönetimi ile ilgili genel olgular (8.Bölüm). Z. Kaya, (Ed.). *Sınıf yönetimi*. (s.1-42). 15. Baskı. Ankara: Pegem Akademi.
- Aypay, A. (2018). Ortaokulda ödül bağımlılığı-ceza hassasiyeti ve ödül bağımlılığı-okul tükenmişliği arasındaki yordayıcı ilişkiler. *Eğitim ve Bilim*, 43(194), 43-49.
- Aksoy, N. (2000). Sınıf içi disiplin sorunlarını azaltmada izlenebilecek temel yaklaşımlar. *Eğitim Araştırmaları*, 1(2), 5-9.
- Alaylıoğlu, R. ve Oğuzkan, A.F. (1976). *Ansiklopedik eğitim sözlüğü*. İstanbul: İnkılap ve Aka Basımevi.
- Amabile, T. M. (1998). How to kill creativity. *Harvard Business Review*, 76(5), 76-87.
- Arı, R. (2018). *Eğitim psikolojisi, gelişim ve öğrenme*. (7. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Ashford, J. ve LeCroy, C. W. (2013). *Human behavior in the social environment: a multidimensional perspective*. (5th Edition). Belmont CA: Brooks Cole.
- Aydın, A. (2000). *Gelişim ve öğrenme psikolojisi*. Bursa: Alfa Yayınları.
- Babayiğit, Ö. ve Erkuş, B. (2016). Sınıf öğretmenlerinin derslerde kullandıkları pekiştirici ve cezaların etkililiği. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25(2), 567-580.
- Bacanlı, H. (1998). *Eğitim psikolojisi*. İstanbul: Alkım Yayınları.
- Balay, R. (2019). *2000'li yıllarda sınıf yönetimi*. (9. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örneklem yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 231-274.
- Barton, K., Dielman, T. E. ve Cattell, R. B. (1974). Child rearing practices and achievement in school. *The Journal of Genetic Psychology, Research and Theory on Human Development*, 124(1), 155-165.
- Başaran, İ.E. (1998). *Eğitim psikolojisi, modern eğitimin psikolojik temelleri*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Bergin, C. ve Bergin, A. D. (1999). Classroom discipline that promotes self-control. *Journal of Applied Development Psychology*, 20(2), 189-206.
- Bilen, M. (2006). *Plandan uygulamaya öğretim*. (7. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.

- Bilgin, N. (2014). *Sosyal bilimlerde içerik analizi teknikler ve örnek çalışmalar*. (3. Baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Binbaşıoğlu, C. (2000). *Aile ve okulda eğitim sorunları*. İstanbul: M.E.B. Yayınları.
- Birch, L. L., Marlin, D. W. ve Rotter, J. (1984). Eating as the means activity in a contingency: effects on young children's food preference. *Child Development*, 55(2), 431-439.
- Bolat, Ö. (2018). *Beni ödülle cezalandırma*. İstanbul: Doğan Kitap.
- Brandt, R. (1995). Punished by rewards: a conversation with Alfie Kohn, *Educational Leadership*. 53(1), 13-16.
- Cameron, J. (2001). Negative effects of rewards on intrinsic motivation - A limited phenomenon: Comment on Deci, Koestner, and Ryan. *Review of Educational Research*, 71(1), 29-42.
- Cameron, J. ve Pierce, W. D. (1994). Reinforcement, reward, and intrinsic motivation: A meta-analysis. *Review of Educational Research*, 64(3), 363-423.
- Cohen, L., Manion, L. ve Morrison, K. (1998). *A guide to teaching practice*. (Fourth Edition). Great Britain: Clays Ltd London and New York.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: choosing among five approaches (3rd Ed)*. California: Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2018). *Nitel araştırma yöntemleri: beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni*. (M. Bütün ve S. B. Demir, Çev. Ed.). Ankara: Siyasal Yayınevi.
- Cüceloğlu, D. (1997). *İnsan ve davranışı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çolak, M. (2005). *Kütahya ili ilköğretim okullarında ödül ve ceza*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi.
- Deci, E. L. (1971). Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 18(1), 105-115.
- Deci, E. L., Koestner, R. ve Ryan, R. M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin*, 125(6), 627-668.
- Demirtaş, H. (2020). Sınıf yönetiminin temelleri. (1. Bölüm). H. Kıran ve K. Çelik, (Ed.). *Etkili sınıf yönetimi*. (s.1-30). 14. Baskı. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Dökmen, Ü. (2005). *Küçük şeyler*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

- Durmuşçelebi, M. (2017). Nitel araştırma. (8. Bölüm). In J. W. Best ve J. V. Kahn. *Eğitimde araştırma yöntemleri*. (s.257-386). 10. Baskı. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Eisenberger, R., Pierce, W. D. ve Cameron, J. (1999). Effects of reward on intrinsic motivation-negative, neutral and positive: Comment on Deci, Koestner and Ryan, *Psychological Bulletin*, 125(6), 677-691.
- Erden, M. (2003). *Sınıf yönetimi*. İstanbul: Alkım Yayınları.
- Erden, M. ve Akman, Y. (1995). *Eğitim psikolojisi (gelişim-öğrenme-öğretme)*. Ankara: Arkadaş Yayınevi.
- Erdoğan, İ. (2001). *Sınıf yönetimi*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Ersanlı, K. (2017). Öğrenmede davranışsal yaklaşımlar. (7. Bölüm). B. Yeşilyaprak (Ed.). *Eğitim psikolojisi; gelişim-öğrenme-öğretim*. (s.197-243). 18. Baskı. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Ertuğrul, H. (2004). *Öğretmenin başarı kılavuzu*. (18. Baskı). İstanbul: Nesil Yayıncılık.
- Festinger, L. ve Carlsmith, J. M. (1959). Cognitive consequences of forced compliance. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 58(2), 203-210.
- Flora, S. R. (2004). *The power of reinforcement*. Albany: State University of New York Press.
- Fryer, R.G. (2010). Financial incentives and student achievement: evidence from randomized trials. *Quarterly Journal of Economics*, NBER Working Paper 15898.
- Gordon, T. (2015). *Çocukta iç disiplin mi, dış disiplin mi?* E. Aksay, (Çev.). İstanbul: Aura yayıncılık.
- Goulding, C. (2002). *Grounded theory: a practical guide for management, business and market researchers*. London: Sage Publications.
- Guba, E. G. (1981). Criteria for assessing the trustworthiness of naturalistic inquiries. *Educational Technology Research and Development*, 29(2), 75-91.
- Gültekin, F. (2013). *Eğitimde ödül ceza dengesi*. Bursa: Aile Akademisi Derneği Yayınları.
- Gündüz, Y. ve Balyer, A. (2011). Eğitimde ödül ile cezanın yeri ve buna alternatif yaklaşımlar. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(40), 10-23.
- Güzelyurt, T., Tok, F., Tümas, Ç. ve Uruğ, Ş. (2019). Okul öncesi öğretmenlerinin ödül ve ceza kullanımına ilişkin görüşleri. *Temel Eğitim Dergisi*, 1(4), 21-28.

Hall, S. P. (2009). Beyond rewards. *Journal of Reclaiming Children and Youth*, 18(3) 49-53.

Hennessey, B. A. ve Amabile, T. M. (1998). Reality, intrinsic motivation, and creativity. *American Psychologist*, 53(6), 674-675.

<https://pedagogijidernegi.com/cocuk-egitiminde-odul-ve-ovgu/> Erişim: [25/07/2020]

Işıkoğlu, R. B. (2016). 9-11 yaşları arasındaki çocukların güvenli bağlanma düzeyi ve annelerinin ödül ceza yöntemini kullanma düzeyi ile aynı çocukların olumsuz davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi.

İstanbul Üniversitesi (2021). [https://cdn-acikogretim.istanbul.edu.tr/auzefcontent/20\\_21\\_Guz/davranis\\_yonetimi/8/index.html#konu-2](https://cdn-acikogretim.istanbul.edu.tr/auzefcontent/20_21_Guz/davranis_yonetimi/8/index.html#konu-2) Erişim Tarihi: [13/01/2021]

Karadaş, C. (2020). Anne-babaların kullandıkları ödül-ceza yöntemlerinin çocuklarının akademik başarıları üzerindeki etkisi: akademik erteleme ve ders çalışma süresinin aracılık rolü. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi.

Karaoğlu, Ş. (2008). Öğretmenlerin sınıf ortamında ödül-ceza sistemini uygulama düzeyleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi.

Kaya, A. (2021). Edimsel (operant) koşullanma. (11. Bölüm). A. Kaya, (Edit). *Eğitim psikolojisi*. (s.311-336).13. Baskı. Ankara: Pegem Akademi.

Keklik, E. (2008). İlköğretim okullarında istendik davranışların elde edilmesinde kullanılan ödül ve ceza hakkında öğretmen görüşleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi.

Kendirci, N. (1999). İlköğretim üçüncü sınıflarda Türkçe öğretiminde kullanılan pekiştireç değişkeninin öğrencilerin akademik başarısına etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi.

Kırcaali İftar, G. ve Tekin, E. (1997). *Tek denekli araştırma yöntemleri*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

Knutson, B., Adams, C. M., Fong, G. W. ve Hommer, D. (2001). Anticipation of increasing monetary reward selectively recruits nucleus accumbens. *Journal of Neuroscience*, 21(16), 1-5.

Kohn, A. (1994). The risks of rewards. *ERIC Clearing House on Elementary and Early Childhood Education Urbana IL*, 1- 6.

Kohn, A. (1993). *Punished by rewards: the trouble with gold stars, incentive plans, a's, praise, and other bribes*. New York: Houghton Mifflin.

- Kotaman, H. (2016). Ödüllendirme ve ebeveynlik tarzlarının küçük çocukların kopya çekme davranışına etkisi. *European Journal of Developmental Psychology*, 14(2), 127-140.
- Küçükahmet, L. (2003). *Sınıf yönetimi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Küçükahmet, L. (2000). *Sınıf yönetiminde yeni yaklaşımlar*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Lane, K. L., Kalberg, J. R., Bruhn, A. L., Mahoney, M. E., ve Driscoll, S. A. (2008). Primary prevention programs at the elementary level: issues of treatment integrity, systematic screening, and reinforcement. *Education and Treatment of Children*, 31(4), 465-494.
- Leininger, M. (1994). Evaluation criteria and critique of qualitative research studies. In J. M. Morse (Ed.). *Critical issues in qualitative research methods* (s.95-115). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Lepper, M. R., D. Greene ve R. E. Nisbett. (1973). Undermining children's intrinsic interest with extrinsic reward: a test of the overjustification hypothesis, *Journal of Personality and Social Psychology*, 28(1), 129-137.
- Lincoln, Y. S. ve Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Newbury Park: Sage Publications.
- LTC. (2009). Extrinsic and intrinsic motivation. *Learning Technologies Center*, 1-2.
- Marshall M. (2009). *Ödül yok, ceza yok! bu nasıl disiplin?* (E. Aksay, Çev.). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- McMillan, J. H. (2000). *Educational research: fundamentals for the consumer* (3th ed.). New York: Longman.
- MEB (2014). *Millî Eğitim Bakanlığı okulöncesi eğitim ve ilköğretim kurumlar yönetmeliği*. Millî Eğitim Bakanlığı.
- Merriam, S. B. ve Tisdell, E. J. (2015). *Qualitative research: a guide to design and implementation* (4th ed). San Fransisco: Jossey Bass.
- Mert, A. (2017). *Öğrenme kuramsal temelleri ve öğrenme kuramları*. Arı, A. (Ed.). *Eğitim psikolojisi*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Miles, M. B. ve Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Moran, D. (2000). *Introduction to phenomenology*. New York: Routledge.
- Morris, P. A., Aber, J. L., Wolf, S. ve Berg, J. (2017). Impacts of family rewards on adolescents' mental health and problem behavior: Understanding the full range of effects of a conditional cash transfer program. *Prevention Science*, 18(3), 326-336.

- Morrow, S. L. (2005). Quality and trustworthiness in qualitative research in counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 52(2), 250-260.
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenologic al research methods*. London: Sage Publications.
- Navaro, L. (2001). *Gerçekten beni duyuyor musunuz?* İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Özerbaş, M. A. (2007). Yapılandırmacı öğrenme ortamlarının öğrencilerin akademik başarılarına ve kalıcılığa etkisi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(4), 609-635.
- Özdem, E. (2003). *İlköğretim I. kademesindeki öğretmenlerin sınıf disiplinine ilişkin görüşleri ve uygulamaları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi.
- Özyürek, M. (1998). *Özel eğitime giriş*. Ankara: Karatepe Yayınları.
- Pehlivan, H., Köseoğlu, P. ve Şen, Z. (2018). Öğretmen adaylarının öğrenme ortamlarında uygulanan ödül, ceza ve ayrımcılığa ilişkin görüşleri. *Elementary Education Online*, 17(4), 2091-2109.
- Pink, D. (2011). *Drive: the surprising truth about what motivates us*. New York: Riverhead.
- Saban, A. (2002). Öğrenme öğretme süreci-yeni teori ve yaklaşımlar. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Saban, A. ve Ersoy, A. (2017). *Eğitimde nitel araştırma desenleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Sarıtaş, M. (2000). Sınıf yönetimi ve disiplinle ilgili kurallar geliştirme ve uygulama. L. Küçükahmet (Ed.). *Sınıf yönetiminde yeni yaklaşımlar*. (s.47-90) 3. Baskı. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Selçuk, Z. (2012). *Eğitim psikolojisi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Senemoğlu, N. (2005). *Gelişim, öğrenme ve öğretim, kuramdan uygulamaya*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Shenton, A. K. (2004). Strategies for ensuring trustworthiness in qualitative research projects. *Educationfor Information*, 22(2), 63-75.
- Smith, B. A. (2004). How do infants and toddlers learn the rules? family discipline and young children. *International Journal of Early Childhood*, 36(2), 27-42.
- Solter, A. J. (2012). *Çocuğunuza kulak verin* (A. Cebenoyan, Çev.). İstanbul: Doğan Egmont Yayıncılık.
- Sutton, R. S. ve Barto, A. G. (2012). *Reinforcement learning: an introduction*. London: The MIT Press.

- Swanson, L. R. (2001). Toward the ethical motivation of learning. *Education*, 116(1), 43-50.
- Şahin, Ç., Demir, M. K. ve Kartal, O. Y. (2013). Öğretmen adaylarının sınıf içi disiplin sağlamada ödül uygulamalarını tercih etme düzeylerinin incelenmesi. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 6(2), 180-195.
- Şentürk, H. (2006). Öğretmen adaylarının uygulama liselerindeki rehber öğretmenlerin kullandıkları sınıf yönetimi modellerine ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 48(48), 585-603.
- Taşdemir, M. ve Taşdemir, F. (2016). Ödül ve etkisi üzerine deneyimler, *International Journal Of Eurasia Social Sciences*, 7(23), 172-190.
- Taşın, S. ve Kasap, S. (2019). Ödül vermenin öğrenci motivasyonuna etkisi üzerine İngilizce öğretmenlerinin görüşleri. (2. Bölüm). H. İ. Özok ve C. Aladağ (Ed.). *Eğitim pratiğimiz üzerine araştırmalar*. (s.74-85). 1. Baskı. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Türk Dil Kurumu, Güncel Türkçe Sözlük: [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c0a3457de2b87.27742696](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c0a3457de2b87.27742696) Erişim Tarihi: [13/05/2019]
- Turhan, M. ve Yaraş, Z. (2013). Öğretmen ve öğrencilerin öğretmen, disiplin, müdür, sınıf kuralları, ödül ve ceza kavramlarına ilişkin metafor algıları. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(1), 129-145.
- Yaman, E. ve Güven, N. (2014). Öğrencilerin motivasyon düzeyine etki eden önemli bir kavram: ödül ve ceza. *International Journal of Human Sciences*, 11(1), 1163-1177.
- Yavuzer, H. (1992). *Çocuk psikolojisi*. İstanbul: Remzi Yayınları.
- Yavuzer, Y., Demir, Z. ve Çalışkan, M. (2006). *Eğitim psikolojisi gelişim ve öğrenme*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Yeşilyaprak, B. (2007). *Gelişim ve öğrenme*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Yeşilyaprak, B. (2012). *Eğitim psikolojisi (gelişim – öğrenme – öğretim)*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2006). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, F. (2011). *Sınıf öğretmenlerinin disiplini sağlamada kullandıkları ödül ve ceza yöntemleri (Şırnak ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi.
- Yılmaz, F. ve Babaoğlu, E. (2013). Sınıf öğretmenlerinin disiplini sağlamada kullandıkları ödül ve ceza yöntemleri (Şırnak ili örneği). *İlköğretim Online*, 12(1), 36-51.

Yılmaz, N. (2007). *Sınıf öğretmenlerinin sınıf içi disiplini sağlamada kullandıkları ödül ve ceza yöntemlerinin değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi.

Yörükoğlu, A. (1982). *Çocuk ruh sağlığı*. Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Yüksel, A., Mil, B. ve Bilim, Y. (2007). *Nitel araştırma neden nasıl niçin*. Ankara: Detay Yayıncılık.



## EKLER

### Ek 1: Araştırma İzni



T.C.  
YOZGAT VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı :55005497-605.01-E.7353930  
Konu :Araştırma İzni.

02.06.2020

#### DAĞITIM YERLERİNE

- İlgi a) Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün  
21/01/2020 tarih ve 81576613-10.06.02-E.1563890 sayılı 2020/2 no.lu genelgesi.  
b) 28/04/2020 tarih ve 68447441 044 E.1857 sayılı yazısı.  
c) 01/06/2020 tarih ve 55005497-605.01.E/7301420 sayılı Onay.

Yozgat Bozok Üniversitesi Rektörlüğü, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi  
Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Bekir AÇIKGÖZ'ün "Öğrencilere  
Verilen Ödüllerin Etkililiğine İlişkin Öğretmen ve Veli Görüşleri " konulu tez çalışması ile  
ilgili izin isteğine ait ilgi (c) valilik onayı ve onaylanmış anket örneği yazımız ekinde  
gönderilmiştir. Araştırma izninin ekte gönderilen anket formları doğrultusunda yapılmasına  
yardımcı olunması hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim

Selçuk DOĞANDEMİR  
Müdür a.  
Müdür Yardımcısı

Eki:  
1-Valilik Onayı (1sayfa)  
2-Anket Örnekleri. (2 sayfa)

Dağıtım:  
İl Merkezindeki Tüm İlkokul ve Ortaokul Müdürlüklerine

Karatepe Mah. Hoca Ahmet Yesevî Cad.no.57 66100 YOZGAT  
Faks: (0 354) 2806669  
Tel: (0 354) 280 66 21 e-posta: arge@66gmeh.gov.tr

MEM 2 Kat No:13 AR-GE1  
Ayrıntılı bilgi için: İLİÇAR Şef.  
Elektronik Ağ: www.yozgat.meh.gov.tr

Bu evrak güvenli elektronik imza ile onaylanmıştır. <https://evrak.ozgovu.meb.gov.tr> adresinden 634d-28e7-3135-b1af-3e36 kodu ile teyit edilebilir.



**T.C.  
YOZGAT VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü**

Sayı : 55005497-605.01-E.7301420  
Konu : Araştırma İzni.

01/06/2020

**VALİLİK MAKAMINA**

- İlgi: a) Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün  
21/01/2020 tarih ve 81576613-10.06.02-E.1563890 sayılı 2020/2 nolu genelgesi.  
b) Yozgat Bozok Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı'nın 28/04/2020  
tarih ve 68447441-044-E.1857 sayılı yazısı.

Yozgat Bozok Üniversitesi Rektörlüğü, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi  
Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Bekir AÇIKGÖZ'ün "Öğrencilere  
Verilen Ödüllerin Etkililiğine İlişkin Öğretmen ve Veli Görüşleri " konulu tez çalışması ile  
ilgili izin isteğine ait ilgi (b) sayılı yazı ve işlemli belgeleri ekte sunulmuştur.

Söz konusu araştırma izninin, ilgi (a) genelgede belirtilen esaslar doğrultusunda, İlimiz  
Merkezindeki tüm ilkokul ve ortaokul öğrencilerine yönelik 2020-2021 eğitim/öğretim yılı  
içerisinde anket uygulaması yapmasında herhangi bir sakınca bulunmamakta olup;  
Müdürlüğümüzce de uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Yusuf YAZICI  
İl Millî Eğitim Müdürü

Ek:  
1-Kontrol Çizelgesi (1 sayfa)  
2-İlgi sayılı yazılar (23 sayfa)

OLUR  
01/06/2020  
Turgay ERGİN  
Vali a.  
Vali Yardımcısı



Karstepe Mah. Hoca Ahmet Yesevi Cad.no.57 66100 YOZGAT  
Faks: (0 354) 2806669  
Tel: (0 354) 280 66 21 e-posta: arge66@meb.gov.tr

MEM 2.Kat No:43 AR-GE)  
Ayrıntılı bilgi için: H.ÜÇAR Şef.  
Elektronik Ağ: www.yozgat.meb.gov.tr

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://www.sorgu.meb.gov.tr> adresinden 78f0-b9fd-3c79-bf6c-9a72 kodu ile teyit edilebilir.

## Ek 2: Öğretmen Görüşme Formu

Değerli Katılımcı

Yozgat Bozok Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Anabilim Dalında yüksek lisans yapmaktayım. "Öğrencilere Verilen Ödüllerin Etkililiğine İlişkin Öğretmen ve Veli Görüşleri" üzerine bir araştırma yapmaktayım. Araştırma kapsamında elde edilecek veriler gizli tutulacak olup, bilimsel amaçlar dışında başka herhangi bir amaçla kullanılmayacaktır. Aşağıdaki sorulara vereceğiniz samimi cevaplar çalışmanın güvenilir veriler üzerine inşa edilebilmesini sağlayacak ve araştırmanın önemini artıracaktır. Katılımınız ve katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Bekir AÇIKGÖZ

### ÖĞRETMEN GÖRÜŞME FORMU

#### I. BÖLÜM

- 1) Yaşınız : .....
- 2) Cinsiyetiniz : ( ) Kadın ( ) Erkek
- 3) Meslek Kademiniz : .....
- 4) Branşınız : .....
- 5) Görev Yaptığınız Okul Kademesi: .....

#### II. BÖLÜM

- 1- Okulda ödül yöntemini kullanıyor musunuz?
- 2- Ödülü hangi amaçlar için kullanırsınız? Örnekler veriniz.
- 3- Size göre öğrenciye verilen ödüllerin ne gibi olumlu sonuçları bulunmaktadır? Örnekler veriniz.
- 4- Size göre öğrenciye verilen ödüller ne gibi olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir? Örnekler veriniz.



### Ek 3: Veli Görüşme Formu

Değerli Katılımcı

Yozgat Buzok Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Anabilim dalında yüksek lisans yapmaktayım. "Öğrencilere Verilen Ödüllerin Etkililiğine İlişkin Öğretmen ve Veli Görüşleri" üzerine bir araştırma yapmaktayım. Araştırma kapsamında elde edilecek veriler gizli tutulacak olup, bilimsel amaçlar dışında başka herhangi bir amaçla kullanılmayacaktır. Aşağıdaki sorulara vereceğiniz samimi cevaplar çalışmamın güvenilir veriler üzerine inşa edilebilmesini sağlayacak ve araştırmanın önemini artıracaktır. Katılımınız ve katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Bekir AÇIKGÖZ

#### VELİ GÖRÜŞME FORMU

##### I. BÖLÜM

- 1) Yaşınız : .....
- 2) Cinsiyetiniz : ( ) Kadın ( ) Erkek
- 3) Çocuk Sayısı : .....

##### II. BÖLÜM

- 1- Evde ödül yöntemini kullanıyor musunuz?
- 2- Ödülü hangi amaçlar için kullanırsınız? Örnekler veriniz.
- 3- Size göre çocuklara verilen ödüllerin ne gibi olumlu sonuçları bulunmaktadır? Örnekler veriniz.
- 4- Size göre çocuklara verilen ödüller ne gibi olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir? Örnekler veriniz.

