

HOOFSTUK 7

LEERMOTIEWE

7.1 INLEIDING

Motivering is 'n proses wat doelwitgerigte gedrag teweegbring, en in stand hou. Motivering verklaar waarom mense bepaalde gedrag openbaar. Doelwitstelling en die monitor van doelwitbereiking verwys na die kognitiewe dimensie van motivering (Schunk 1991:229). Die doelwitstellingsteorie is in essensie 'n kognitiewe leerteorie.

Abrami *et al.* (1995:10) dui aan dat die behavioristiese, kognitiewe, humanistiese en ontwikkelingsbeskouinge die vier hoofopvattinge van motivering is. Die behavioriste beklemtoon positiewe en negatiewe versterking of beloning. Die kognitiewe teoretici plaas weer die klem op suksesverwagtinge en die oorsake van sukses en mislukking. Die humaniste beklemtoon die behoefte aan selfaktualisering, terwyl die ontwikkelingsielkunde die behoefte om kognitiewe onewewigtigheid op te los, beklemtoon. Hierdie vier hoofbenaderings tot motivering vorm die konseptuele modelle tot die bestudering van motivering.

Die doel met die bespreking wat volg, is om die motiveringskomponent wat deel van die leerbenaderingskonsep en beskouing vorm, te omskryf. Die omskrywing dien as 'n basis vir die ontwikkeling van motiveringsverwante items vir die tersaaklike leerbenaderingsvraelys. Die teoretiese bespreking aangaande die motiveringsverwante konsepte verskaf deels 'n basis vir die interpretering van die leerbenaderingsvraelys, in terme van die betekenis van die motiveringskomponente. Dié bespreking dra ook by tot die ontwikkeling van 'n sisteemmodel, wat die verband tussen leerbenaderings en ander faktore, naamlik die leeromgewing en persoonlike faktore, aandui.

7.2 TEORETIESE BESKOUINGE VAN MOTIVERING

In hierdie gedeelte word 'n kort oorsig verskaf van die sleutelkonsepte van motivering, soos

afgelei uit die algemeen bekende motiveringsteorieë. Die teoretiese bespreking word gedoen aan die hand van 'n struktuur wat Steers en Porter (1991:29-179) verskaf, om sodoende die bydrae wat die verskillende motiveringsteorieë ten opsigte van die motiveringsverskynsel verskaf, sinvol uiteen te sit.

a. Die *Persoon* en die rol van behoeftes in motivering

Die persoonsverwante faktor as element in die sisteemmodel van leer word deur Biggs en Moore (1993) beklemtoon. Die behoeftes van mense is 'n belangrike aspek wat in die leerproses ter sprake kom. Individue se behoeftes kan as 'n interne toestand van wanbalans beskryf word en is 'n belangrike bepaler van dit *wat* mense uit die omgewing wil hê. Die teorieë wat oor menslike behoeftes handel, kan as *inhoudteorieë* bekend staan; die teorieë wat handel oor die proses van motivering, of anders gestel, die *hoe* van motivering, as *prosesteorieë*. Die behoefteteorieë verduidelik die verskille tussen individue wanneer hulle gelyksoortige situasies teëkom. Die sleutelkonsepte wat uit die onderskeie teorieë ontwikkel het, word deur Cherrington (1991:38) aangedui. Uit 'n vergelyking wat Cherrington (1991:38) tussen die teorieë van Murray (1954), Maslow (1954) en Alderfer (1969) tref, blyk dit dat daar twee hoofkategorieë van behoeftes bestaan, naamlik laerorde- en hoërorde-behoeftes. Die laerorde-behoeftes sluit fisiologiese, veiligheids- en sosiale behoeftes in, terwyl die hoërorde-behoeftes, eiewaarde en selfaktualiseringsbehoeftes insluit. Die hoërorde-behoeftes staan ook as ontwikkelingsbehoeftes bekend.

'n Algemene klassifikasie van behoeftes, volgens Cherrington (1991:38), is die intrinsieke behoeftes, sosiale interaksiebehoeftes en ekstrinsieke behoeftes. Die intrinsieke behoeftes hou met die hoërorde-behoeftes, naamlik selfontwikkeling, selfvertroue, meesterskap en uitdaging verband. Die sosiale interaksiebehoeftes, hou met die behoefte tot aanvaarding, affiliasie en kameraadskap verband. Die ekstrinsieke behoefte hou met fisiologiese behoeftes en veiligheid verband. Volgens Alderfer en Maslow (Cherrington 1991:38-39) kan die behoeftes in 'n hiërargie geplaas word. Volgens Cherrington (1991:39) beklemtoon Maslow (1954) die belang van potensiaalontwikkeling as 'n groeiproses, vanaf die laerorde-behoeftes na die hoërorde-behoeftes, namate die laerorde-behoeftes bevredig word. Cherrington (1991:39) stel dit duidelik dat Maslow se teorie nie bedoel is om gedrag te voorspel nie, maar 'n model is om die potensiaal van 'n ten

volle funksionerende individu te beskryf. Cherrington (1991:39) verwys na Alderfer (1954) se uitgangspunt dat die behoeftes in die hiërargie gelyktydig aktief kan wees en geen orde van belangrikheid noodwendig hoef aan te neem nie.

Sussmann en Vecchio (1991:215) verwys na verskillende tipes betrokkenheid by take wat gebaseer is op bepaalde motiewe. Eerstens word 'n suiwer morele betrokkenheid geïdentifiseer, wat met intrinsieke en prestasiemotiewe verband hou. In die tweede plek word sosiale betrokkenheid geïdentifiseer, wat met sosiale motiewe verband hou. In die laaste instansie word 'n berekende uitkoms waarde en 'n dwang-vreesverwante betrokkenheid onderskei, wat met ekstrinsieke motiewe verband hou.

Cherrington (1991:40) verwys na die belangrikheid van die prestasiebehoefte, soos deur McClelland (1965) gedefinieer, om die fokus op die voltooiing van take te plaas. Die behoefte aan prestasie is dus 'n belangrike motief in organisasies, aangesien hoëvlak-poste veral op aktiwiteite moet fokus wat sukses verseker. Die prestasiebehoefte word sterk geassosieer met die behoefte om verantwoordelikheid te aanvaar en oplossings vir probleme te vind. Persone met hoë prestasiebehoefte is geneig om onafhanklik in taakuitvoering te funksioneer en verkies ook om saam met mense te werk wat die nodige bevoegdheid toon om 'n betekenisvolle bydrae te kan maak. Persone met 'n hoë prestasiebehoefte is ook geneig om uitdagende doelwitte te stel en neem berekende risiko's. Prestasiebehoefte gaan met die behoefte aan prestasieterugvoer gepaard, ongeag of die terugvoer sukses of mislukking impliseer. Die behoefte aan prestasie hou volgens McClelland (1965), soos aangehaal deur Cherrington (1991:40-41), sterk verband met ekonomiese sukses en nasionale vooruitgang.

b. Die *omgewing* en die rol van versterking in motivering

In hierdie gedeelte word die teoretiese beskouing van die rol van die omgewingskonteks op gedrag bespreek. In teenstelling met die voorafgaande bespreking, wat fokus op individue se behoeftes in terme van *wat* mense uit die omgewing wil hê, fokus hierdie gedeelte op die *rol* wat die omgewing in die proses van motivering speel, of anders gestel, die *hoe* van motivering. Biggs en Moore (1993:259) beklemtoon die belangrikheid van die rol wat die omgewing in die leerproses speel, asook die effek daarvan op motivering. Die respons van die omgewing het 'n

invloed op die vorming van gedrag. Die teorieë wat volgens Steers en Porter (1991:59) met die omgewing verband hou, staan as die behavioristiese of versterkingsteorieë bekend, waarvan B.F. Skinner (1904-1990) die belangrikste grondwerk gedoen het. Die belangrikheid van die omgewingsgevolge op gedrag word bevestig deur Skinner se werk oor jare heen. Die wyse waarop die omgewing gestruktureer word, het 'n effek op gedrag. Die omgewing kan só gestruktureer word, dat dit die manipulering en beheer van gedrag bewerkstellig, óf andersins kan dit gestruktureer word om selfbeheer en vryheid van keuse aan te moedig.

Volgens Hamner (1991:74) behoort goed ontwikkelde positiewe versterkingsprogramme individuele groei en outonomie te bevorder. Negatiewe benaderings tot versterking, soos vermydingsleer en straf, bevorder onvolwassenheid en afhanklikheid by individue. Deci (1972:219) stel dit duidelik dat uitsluitlik ekstern beheerde versterking, die laerorde-behoeftes (Maslow 1943) van individue aanspreek en nie die hoërorde-behoeftes (eiewaarde en selfaktualisering) nie. Deci (1972:219) voer aan dat situasies en take op só 'n wyse gestruktureer behoort te word dat intrinsieke motivering daardeur geaktiveer word. Dit hou implikasies in vir die wyse waarop belangstelling, kreatiwiteit en oorspronklikheid ontlok word. Individue behoort te voel dat hulle 'n sleutelrol speel in die bepaling van die aktiwiteite waarby hulle betrokke is. Take behoort só gestruktureer te word dat die aktiwiteite op sigself beloningswaarde inhou, in dié sin dat betekenisvolheid, groei en sukses beleef word. Volgens Hamner (1991:83) ondersteun die operante versterkingsteorieë die konsep *selfbeheer*, in dié sin dat individue hulle eie gedrag beheer volgens versterkingsgebeurlikhede wat self deur die individu beplan word. Bandura (1969), soos aangehaal deur Hamner (1991:83), verduidelik die konsep van *selfbeheer* soos volg:

The selection of well-defined objectives, both intermediate and ultimate, is an essential aspect of any self-directed program of change. The goals that individuals choose for themselves must be specified in sufficient detailed behaviour terms to provide adequate guidance for the actions that must be taken daily to attain desired outcomes ... Individuals can, therefore, utilize objective records of behavioral changes as an additional source of reinforcement for their self-controlling behavior.

Bandura dui aan dat gedrag uiteindelik deur een of ander vorm van versterking beheer word, ongeag of dit ekstern of intern is.

Daar is volgens Hamner (1991:84) aanduidings dat die kritici van die operante kondisioneringsmetodes die aanbevelings van die behavioriste misverstaan, aangesien operante kondisioneringsteorieë wel die konsep van interessante taakontwerp en selfversterking aanmoedig. In werklikheid word Deci (1972) se aanbevelings vir die ontwerp van take, naamlik dat dit interessant moet wees, asook kreatiwiteit en oorspronklikheid moet aanmoedig, heelhartig deur die voorstanders van positiewe versterkingsprogramme aanvaar. Hamner (1991:83) stel dit duidelik dat selfs wanneer die individu self beheer oor sy eie terugvoerprogramme uitoefen, die versterkers sowel ekstrasiek (vergoeding, erkenning en prysing) as intrinsiek (selfterugvoer) van aard is. In dié verband verwys selfterugvoer na 'n beskrywing van 'n interne gevoelstoestand. Manz (1996:585) verwys na die konsep *selfleierskap* as 'n term wat 'n stap verder as selfbeheer gaan. Selfleierskap sluit ekstrasieke vorme van versterking in 'n groot mate uit, met die fokus op intrinsieke vorme van versterking. Die natuurlike motiveringswaarde van die taak en denkpatrone word hierby ingesluit. Die kognitiewe vermindering van inkongruensies en diskrepancies tussen interne denkpatrone en eksterne insette, dien as een van die intrinsieke versterkingsbronne in die geval van selfleierskap.

c. Die persoon-omgewinginteraksie in motivering

Steers en Porter (1991:108) stel dit duidelik dat motivering 'n komplekse interaksie tussen die *drukkragte* vanuit die individu en die *trekkragte* vanuit die omgewing is. Die meeste van die teoretiese uitgangspunte wat gerig is op die verstaan van die interaktiewe prosesse van motivering, beklemtoon die rol van kognisie. Mense word as redenerende, denkende individue beskou, wat die verband tussen bepaalde gebeure kan insien en antisipeer.

Van die kognitiewe teorieë waarna Schunk (1991:233) verwys, staan as die kognitiewe konsekwentheidsteorieë bekend. Die balanstorie van Heider (1946) en die kognitiewe dissonansie-teorie van Festingers (1957), word in dié verband aangehaal. Die balanstorie postuleer dat daar 'n tendens by individue bestaan om 'n kognitiewe balans tussen mense, situasies en gebeure te probeer bewerkstellig. Die kognitiewe dissonansie-teorie postuleer dat

individue konsekwente verhoudings tussen hulle oortuigings, houdings, opinies en gedrag probeer handhaaf. Dissonansie bring die drang mee om diskrepancies deur kognitiewe prosesse te probeer oplos.

Die billikheidsteorie van Adams (1965), soos bespreek deur Mowday (1991:111), is verwant aan die kognitiewe konsekwentheidsteorie, in dié opsig dat beide teorieë na die behoefte om 'n waargenome diskrepancie of wanbalans uit te skakel verwys. Die billikheidsteorie beklemtoon veral die rol van sosiale interaksie tussen individue. Sosiale interaksie speel 'n sentrale rol in die verskaffing van inligting aan individue, met betrekking tot die kwaliteit van verhoudings tussen persone. Die individu is afhanklik van ander vir die optimalisering van uitsette en dus behoort gesonde verhoudings gehandhaaf te word. Die balansfaktor waarop die billikheidsteorie fokus, staan as die verhouding tussen insette en uitkomst in die sosiale uitruilproses bekend. 'n Evaluering van die billikheid van insette en uitkomst, word subjektief deur die individu gedoen teen die inset-uitkomsverhouding van ander mense, standaard wat geld en vorige ervarings. Die meerderheid teorieë oor motivering maak die aanname dat individue gemotiveer word deur die maksimalisering van uitkomst, teenoor insette. Die waarde van 'n aktiwiteit in die nastrewing van 'n doelwit wat met 'n bepaalde behoefte verband hou, word dus aan die waargenome billikheidsfaktor gemeet.

Ter aansluiting by die voorafgaande bespreking, word die verwagtingswaarde-teorie van Atkinson (1957), soos bespreek deur Schunk (1991:238), vervolgens toegelig. Atkinson se prestasie-motiveringsteorie, wat gebaseer is op die verwagtingswaarde-teoretiese uitgangspunte, gaan van die standpunt uit dat gedrag 'n funksie is van die waarde wat individue aan 'n bepaalde uitkoms heg, asook die waargenome waarskynlikheid van sukses, sou die nodige insette gemaak word. Mense vorm dus 'n oordeel oor die waarskynlikheid dat 'n bepaalde doelwit of uitkoms bereik kan word. Dit gee aanleiding tot gemotiveerde gedrag. Doelwitte wat as onbereikbaar beskou word, sal motivering negatief beïnvloed. 'n Tweede faktor wat egter ter sprake kom, is die waarde van die uitkoms. Sou die waarde van die uitkoms laag wees, kan verwag word dat die individu in die eerste plek nie die nodige insette sal maak nie. Die individu se vlak van motivering word dus bepaal deur sowel die waargenome waarskynlikheid tot sukses, as die waarde van die uitkoms.

Pinder (1991:144) verwys na Vroom (1964) se teorie wat dieselfde konsepte as Atkinson se teorie bevat, behalwe dat 'n tweede uitkomstvlak ingesluit word. Die argument is dat prestasie, of die eerste uitkomstvlak, instrumenteel is tot 'n tweede uitkomstvlak wat met die eerste een verband hou. Atkinson (1957), volgens Schunk (1991:238), dui aan dat uitdagende of redelik moeilike take meer intrinsieke beloningswaarde inhou by die suksesvolle voltooiing daarvan, in vergelyking met makliker take. In dié verband word prestasie, volgens Vroom (1964), as die eerste uitkomstvlak, en intrinsieke behoeftebevrediging as die tweede uitkomstvlak beskou. Op 'n soortgelyke wyse kan prestasie in verband gebring word met 'n ekstrasieker versterker, soos die voorkoming van mislukking, sosiale erkenning en materiële toekennings. Schunk (1991:239) dui aan dat prestasiegerigte gedrag 'n konflik tussen die hoop vir sukses en die vrees vir mislukking impliseer. Prestasie gaan dus met 'n moontlikheid van sukses en mislukking gepaard. Schunk (1991:239) stel dit egter duidelik dat die beste kombinasie vir prestasie-motivering 'n sterk suksesverwagting en 'n lae vrees vir mislukking vereis.

Volgens Pinder (1991:150-151) het Porter en Lawler (1968) 'n aantal leemtes in die verwagtingswaarde-model van motivering aangespreek. Hulle erken individuele vermoëns, trekke en rolopvattinge as modererende veranderlikes in die inspanning-prestasieverwantskap. Inspanning kan alleenlik prestasie tot gevolg hê, indien die individu die vermoë het om die taak uit te voer, en indien die persoon duidelikheid het oor wat die taak insluit. Pinder (1991:150) dui verder aan dat daar nie noodwendig 'n direkte verwantskap tussen prestasie- en behoeftebevrediging bestaan nie. In dié verband word die standpunt gehuldig dat ekstrasieker vergoedingselemente nie onder die individu se direkte beheer val nie, maar dat dit deur omgewingsfaktore bepaal word. Die individu is dus van die omgewing afhanklik vir vergoeding. In die geval van intrinsieke vergoedingselemente lei prestasie feitlik outomaties tot intrinsieke versterking, wat duidelik nouer met behoeftebevrediging as eksterne versterking verbind is. Pinder (1991:151) beklemtoon ook verder aan die hand van die billikheidsteorie dat die waargenome billikheid van die beloning wat verwag word, 'n invloed sal hê op die prestasie-insette wat gelewer word. Laastens word die belang van 'n terugvoersiklus erken. Toekomstige insette is afhanklik van die individu se oortuiging, op grond van ervaring, dat inspanning tot die gewenste beloning sal lei.

Die sosiale leerteorie, volgens Kreitner en Luthens (1991:164-165), is hoofsaaklik gebaseer op die werk van Albert Bandura (1925-), Kurt Lewin (1890-1947) en ander sosiale sielkundige teoretici. Hedendaagse sosiale leerteoretici beklemtoon dit veral dat gedrag, kognitiewe prosesse en omgewingsfaktore wedersyds in interaksie verkeer, asook mekaar beïnvloed. In die sosiaal-kognitiewe leerbenadering beïnvloed mense hulle omgewing. Die omgewing het weer 'n invloed op die wyse waarop die mens dink en optree. Die aannames van die sosiaal-kognitiewe teorieë kan as 'n middeweg tussen die ekstreme behaviorisme en die intrinsieke motiveringsteorieë beskou word. Die sosiaal-kognitiewe teorieë gaan van die standpunt uit dat gedrag 'n funksie van die omgewing-persooninteraksie is. Gedrag word dus nie slegs deur die omgewing, of slegs deur interne dryfvere bepaal, soos die ekstreme behavioriste en die intrinsieke motiveringsteorici van mening is nie. Gedrag is 'n funksie van interne en eksterne stimuli, asook die gevolge wat deur kognitiewe prosesse bemiddel word. Die uitgebreide sosiaal-kognitiewe motiveringsmodel van Kreiter en Luthens (1991:173) kan soos volg kortliks saamgevat word: die situasionele determinante, bestaande uit doelwit-, sosiale, taak-, strukturele en selfbeheerstimuli, bepaal gedrag deur die bemiddeling van persoonlike determinante, wat weer bestaan uit kognitiewe prosesse, selfreguleringsprosesse en persoonlike aspekte. Die gevolge van gedrag word teruggevoer na die persoonlike en die situasionele determinante. Die wedersydse interaksie tussen die situasionele determinante, persoon en gedrag, met 'n terugvoersisteem in die vorm van persoonlike ervarings, word beklemtoon.

Die sleutelkonsepte wat die sosiaal-kognitiewe motiveringsteorieë veral beklemtoon, is doelwitstelling, selfregulering, prestasie- en uitkomsverwagtinge, waargenome selfeffektiwiteit, sosiale beïnvloedingsfaktore en die terugvoermeganisme. Dié geïdentifiseerde konsepte verskaf duidelike rigting met betrekking tot die konsepte wat van belang is in die bestudering van die motiveringsverskynsel.

7.3 MOTIVERING EN LEERGEDRAG

Biggs en Moore (1993:259) wys daarop dat die bron van motivering hoofsaaklik bepaal wat geleer moet word, asook die wyse waarop die leertaak aangepak behoort te word. Die waarde wat aan die uitkoms of die leerproses geheg word en die suksesverwagtinge wat daarmee gepaard

gaan, word as die motiveringsfaktor beskou. Die verwagtingswaarde-teorie gaan van die uitgangspunt uit, dat deelname aan 'n aktiwiteit met 'n sinvolle verwagte uitkoms verband hou. Hierdie kognitiewe model vir motivering stel die verband tussen motivering en kennis voor. Dié model beklemtoon die rol van die leerder se persepsie en kennis as 'n belangrike faktor in suksesvolle leergedrag. Die leerder se suksesverwagting word deur die leerder se persepsie van taakkompleksiteit en eie vermoëns bepaal. Die kognitiewe model beklemtoon dus die leerder se persepsie van die self en die taak as belangrike komponente van motivering (McKeachie *et al.* 1986:43). Die verwagtingswaarde-model in 'n leerverwante konteks, soos dit deur McKeachie *et al.* (1986:43) voorgestel word (sien figuur 6), sluit die volgende konsepte in:

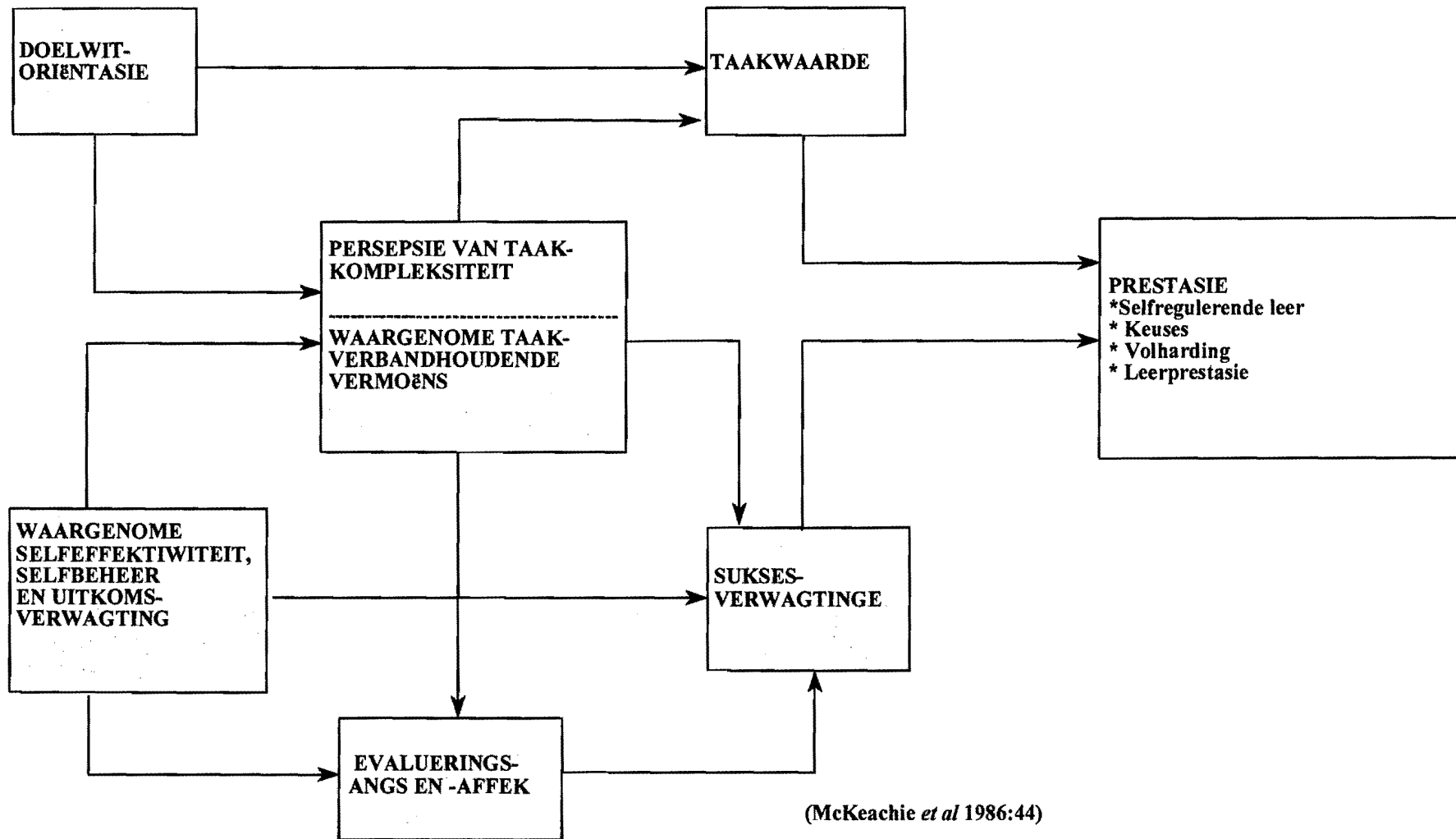
- die leerder se doeloriëntasie;
- die taakwaarde;
- selfeffektiwiteit, selfbeheer en verwagte leeruitkomst;
- persepsies van taakkompleksiteit;
- waargenome selfeffektiwiteit;
- evalueringsang en -affek;
- suksesverwagtinge.

Dit is die leerder se persepsies wat die verhouding tussen die leeromgewing en sy betrokkenheid tydens die leeraksie bepaal. Vervolgens word hierdie model in meer besonderhede bespreek.

a. Prestasie-uitkoms

Volgens McKeachie (1986:3) se model hou leerprestasie eerstens verband met die leerder se betrokkenheid by selfregulerende leer. Dit impliseer eerstens 'n aktiewe benadering waartydens die leerder metakognitief betrokke is by die leertaak en gemotiveerd is om daarby betrokke te bly. In die tweede plek hou leerprestasie verband met die keuse om die leertaak uit te voer of nie, en derdens hou dit verband met die vlak van prestasie op sigself. McKeachie (1986:3) gebruik die term *leerprestasie* in dieselfde konteks as Biggs (1987:96). Sowel McKeachie *et al.* (1986:3) as

Figuur 6: Komponente van motivering



Biggs (1987:96) gebruik die term in konteks van die leerder se metakognitiewe betrokkenheid by die leerinhoud. Volgens Biggs en Moore (1993:309) hou metakognitiewe betrokkenheid verband met 'n diepleerbenadering en indien organisasie- of institusionele doelwitte daarby ingesluit word, kan dit uitgebrei word na die diep-prestasieleerbenadering. Dus kan die term *leerprestasie*, soos dit deur McKeachie (1986:3) gedefinieer word, ook as diep-prestasieleeruitkoms bekend staan. Die diep-prestasieleeruitkoms hou verband met 'n hoë mate van kognitiewe betrokkenheid, asook die korrektheid van keuses wat gemaak word, met die oog op die uitvoering van die leertaak. Dit word gedoen in ooreenstemming met die institusionele of organisasievereistes wat gestel word.

b. Die verwagtingsroete

Die suksesverwagtingsroete neem 'n bepaalde verloop. Die leerder se oortuigings ten opsigte van selfeffektiwiteit, selfbeheer en verwagte leeruitkomste beïnvloed sy persepsie van die moeilikheidsgraad van die taak en die spesifieke taakverbandhoudende vermoëns wat vereis word. Die persepsie van die moeilikheidsgraad van die taak, die vermoëns wat vereis word en evalueringssangs het alles 'n invloed op die leerder se suksesverwagting. Suksesverwagting en die waarde wat die taak vir die leerder inhou, beïnvloed weer gesamentlik die mate van taakbetrokkenheid en die verbandhoudende prestasie. Die komponente van die suksesverwagtingsroete word vervolgens bespreek:

- **Suksesverwagting**

Die suksesverwagtingskomponent kan as die leerder se geloof ten opsigte van die waarskynlikheid van sukses of mislukking met taakuitvoering beskryf word. Suksesverwagting speel 'n belangrike rol in prestasievolharding en die keuse van leertake. Entwistle (1988a:21-48) en Biggs (1987:70-95) beklemtoon die rol van verwagte leeruitkomste en die benaderings wat deur leerders gevolg word in die uitvoer van die leertaak.

- **Selfeffektiwiteit en selfkonsep**

Waargenome selfeffektiwiteit kan beskryf word as die leerder se persepsie van sy eie vermoë om 'n taak suksesvol uit te voer. Waargenome selfeffektiwiteit hou met die leerder se selfkonsep in die leerproses verband. Schmeck en Meier (1984:9-17)

beklemtoon die belang van selfkonsep in die leerproses. Die leerder se waargenome selfeffektiwiteit, selfkonsep en sy doeloriëntasie, het 'n wedersydse invloed op mekaar.

- Moeilikhedsgraad van die leertaak

Die leerder se persepsie van die moeilikhedsgraad van die taak beïnvloed sy suksesverwagting en gedrag (McKeachie *et al.* 1986:4-6).

- Evalueringsang en -affek

Die mate waarin evalueringsang deur die leerder ervaar word, het 'n negatiewe invloed op sy suksesverwagting. Schmeck (1988b:175-177) en Biggs (1987:5) stel dit duidelik dat hoë angsvlakke negatief op prestasie inwerk.

- Leerders se geloof oor selfeffektiwiteit, selfbeheer en verwagte leeruitkomste

McKeachie *et al.* (1986:48) toon aan dat daar 'n verband bestaan tussen die leerder se lokus van kontrole en geloof aangaande selfeffektiwiteit, selfbeheer en verwagte leeruitkomste. Biggs (1987:84) dui ook aan dat daar 'n verband bestaan tussen 'n leerder se lokus van kontrole en die leerproses.

c. Die taakwaarderoute (McKeachie *et al.* 1986:51)

Volgens hierdie model is daar 'n oorsaaklike verband tussen die leerder se doeloriëntasie en die waarde wat 'n leertaak inhou. Hierdie twee komponente word vervolgens bespreek:

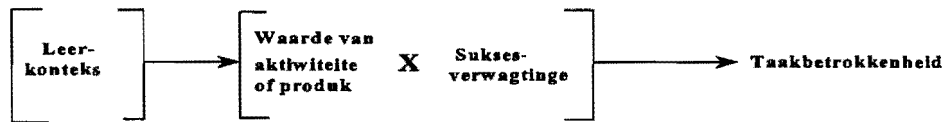
- Die taakwaardekomponent

Die taakwaardekomponent fokus op die subjektiewe waarneming van die taakeienskappe, sowel as die behoeftes en doelwitte van die leerder. Die taakwaardekomponent bestaan uit drie komponente, naamlik die prestasiewaarde, intrinsieke en gebruikswaarde wat 'n leertaak vir die toekomstige doelwitbereiking van 'n leerder inhou. Die prestasiewaarde verwys na die leerder se persepsie van die eis wat die leertaak stel ten opsigte van die behoefte om te presteer. Die intrinsieke waarde van 'n leertaak verwys na die persoonlike bevrediging wat daardeur verskaf word, terwyl die gebruikswaarde verwys na die instrumentele waarde wat die leertaak inhou.

- Die leerder se doelwitoriëntasie

McKeachie *et al.* (1986:5) onderskei tussen verskillende modelle van leerders se doelwitoriëntasies, naamlik die intrinsieke motiveringsmodel, die eiewaardemodel en die kognitiewe doelwitmodel. Die intrinsieke motiveringsmodel hou verband met die bevrediging van belangstelling in en bemeestering van leerinhoud. Die eiewaardemodel hou met eksterne kriteria verband, wat onder andere inhou dat ander persone se persepsie van die leerder se vermoëns van belang is. Die kognitiewe doelwitmodel sluit 'n prestasiedoelwit-dimensie (ekstrinsiekegoverwante oriëntasie) en 'n leerdoelwitdimensie (intrinsieke behoefte aan bemeestering) in, wat met betrekking tot die leermateriaal ontwikkel word. Die prestasiedoelwitdimensie hou verband met die leerder se selfevaluering aan die hand van eksterne kriteria. Die leerdoelwitdimensie hou weer verband met die leerder se selfevaluering aan die hand van selfopgestelde persoonlike kriteria.

Figuur 7: 'n Verwagtingswaardemodel van motivering



Leerkonteks	Waardes en verwagtinge word bepaal deur:	
Taakstrukturering	Intrinsiek	Waargenome selfeffektiwiteit
	Prestasie	Attribute vir sukses en mislukking
	Sosiaal	
	Ekstrinsiek	

(Biggs & Moore 1993:258)

Biggs en Moore (1993:258) dui die belangrikheid van die leerkonteks in die beïnvloeding van die waarde- en die verwagtingskomponente van die verwagtingswaarde-teorie aan. Biggs en Moore (1993:258) verskaf 'n verwagtingswaarde-model (figuur 7) van motivering. Volgens dié model word taakbetrokkenheid deur die produk van die waarde- en suksesverwagtingskomponente van

prestasiemotivering bepaal. Die eienskappe van die leeromgewing beïnvloed die waarde en die verwagtingskomponente. Die waardekomponente word deur verskillende bronne van motivering, naamlik intrinsieke, sosiale, ekstrasie en prestasiebronne bepaal. Die verwagtingskomponente word deur waargenome selfeffektiwiteit en oorsaaklikheidstoeskrywing bepaal.

7.4 SLEUTELKONSEPTE IN DIE MOTIVERINGSPROSES

Die onderskeie teoretiese standpunte verwys deurlopend na bepaalde konsepte, naamlik intrinsieke, ekstrasie, sosiale en prestasiemotivering, attribuuttoeskrywing, doelwitstelling, asook waargenome selfeffektiwiteit, wat as belangrike faktore in die motiveringsproses beskou kan word. Vervolgens word elk van die faktore in oënskou geneem.

a. Intrinsieke motivering

Intrinsieke motivering hou verband met die interne waarde, in terme van intrinsieke behoeftebevrediging wat 'n taak of taakuitkoms inhou. Intrinsieke behoeftes word deur Deci en Ryan (1991:50-51) gekonseptualiseer as 'n innerlike, persoonlike behoefte aan 'n sin vir bevoegdheid en selfgedreweheid. Dit bring 'n wye verskeidenheid gedrag en psigologiese prosesse teweeg. Affektiewe ervarings en outonomieit dien as versterkers vir gedrag. Schunk (1991:260) haal White (1959) se beskouing van intrinsieke motivering soos volg aan:

... fitness or ability, and the suggested synonyms capability, capacity, efficiency, proficiency, and skill. It is therefore a suitable word to describe such things as grasping and exploring, crawling and walking, attention and perception, language and thinking, manipulating and changing the surroundings, all of which promote an effective - a competent - interaction with the environment. The behavior ... is directed, selective and persistent, and it is continued not because it serves primary drives, which indeed it cannot serve until it is almost perfected, but because it satisfies an intrinsic need to deal with the environment.

Die intrinsieke behoefte om bepaalde leerinhoud te bemeester en onafhanklik te kan funksioneer, motiveer 'n persoon om deurlopend optimale uitdagings op te soek en te aanvaar. In dié verband

soek mense dus situasies op wat die belangstelling prikkel en wat kreatiwiteit en oorspronklikheid vereis. Mense is geneig om uitdagings te aanvaar wat nie te maklik of te moeilik is nie, maar wat aan hulle bevoegdhele en vermoëns redelike eise stel. Die behoefte aan 'n sin vir bevoegdheid en onafhanklikheid laat mense na nuwe uitdagings uitreik (Deci & Ryan 1991:44). Vervolgens word van die konsepte wat met intrinsieke motivering verband hou, in meer besonderhede bespreek.

Bevoegdheid, volgens Deci en Ryan (1991:47), sluit die beïnvloedingsmotief en 'n gevoel van effektiwiteit in. 'n Mens se gedrag is gerig op die beïnvloeding van die omgewing ten einde te kan voortbestaan. In motiveringsterme impliseer dit 'n behoefte daaraan om 'n invloed te hê op die omgewing deur interaksie met die omgewing. Die behoefte aan beïnvloeding het dus 'n breë basis van niedrang-gerigte gedrag tot gevolg. Die term *bevoegdheid* verwys na 'n samevoeging van die strukture wat nodig is om omgewingsbeïnvloedende gedrag teweeg te bring. Bevoegdheid is die geakkumuleerde produk van 'n persoon se interaksie met die omgewing, sy ondersoek, ontdekkings, leer en aanpassings. In die breë, ook in 'n biologiese sin, verwys bevoegdheid na die kapasiteit van 'n persoon om effektief met die omgewing in interaksie te verkeer ten einde te oorleef. Deci en Ryan (1991:47) verwys daarna dat die bevoegdheidsmotief ook nie-intrinsiek kan wees, en dus behoort ware intrinsieke motivering nie gekoppel te wees aan eksterne drukfaktore, of versterkingskontingensies nie. Intrinsieke motivering is eers waarlik ter sprake sodra die aktiwiteit wat ter sprake is, in 'n onafhanklike konteks verrig word, vry van enige vorm van eksterne versterkingskontingensies.

Die term *onafhanklikheid* of *selfgedrewenheid* verwys na die vryheid om persoonlike beheer uit te oefen en staan sentraal tot intrinsieke motivering. Volgens Deci en Ryan (1991:47) neig menslike ontwikkeling na 'n behoefte vir groter onafhanklikheid.

Een wyse waarop die term *uitdagings*, wat verwant is aan intrinsieke motivering, gekonseptualiseer kan word, is die inkongruensie tussen 'n persoon se interne strukture en aspekte in die eksterne omgewing. 'n Optimale uitdaging is dus 'n optimale inkongruensie tussen 'n persoon se interne en eksterne strukture. Sodra mense optimale inkongruensie ervaar, word hulle intrinsiek aangespoor om die inkongruensie te verminder. Mense is geneig om

perspektiewe het 'n invloed op die interne gemotiveerdheid van 'n persoon om beheer oor belangrike aspekte van sy lewe te neem (Schunk 1991:261). Behoeftes kan moontlik as die *inhoud* en die kognitiewe staat as die *proses* van intrinsieke motivering beskou word.

b. Ekstrinsieke motivering

Volgens Biggs en Moore (1993:259) hou ekstrinsieke motivering verband met die eksterne waarde wat 'n bepaalde taakuitkoms meebring. Die fokus val nie op die proses of die produk nie, maar op dit wat met die uitkoms geassosieer word. Die taak en uitkoms word as instrumenteel tot materiële vergoeding, ego-versterking, of die vermyding van straf beskou. Die beginsels wat in dié verband gebruik word, is die operante kondisioneringsprosesse van B.F. Skinner (1904-1990). Alhoewel operante kondisioneringsteorieë die *leerproses* probeer verklaar, hou operante kondisionering waarskynlik meer met manipulerende motivering verband. Die mens is geneig om sy optrede só te rig dat die aangename verkry en die onaangename vermy word. Die aangename of onaangename assosiasies met bepaalde uitkomst, staan as versterking of straf bekend. Daar is twee wyses waarop gedrag versterk kan word, naamlik positiewe en negatiewe versterking. Positiewe versterking impliseer aangename gevolge wat op bepaalde gedraguitkomst volg en negatiewe versterking impliseer die verwydering van onaangename toestande, sodra bepaalde gedrag gedemonstreer word. Versterking is dus gefokus op die totstandkoming van bepaalde gedrag. In teenstelling met versterking, impliseer straf die toediening van onaangename gevolge, om bepaalde gedrag te probeer inhibeer. Gedrag kan ook geïnhibeer word deur ongewenste gedrag nie te versterk nie. Dit staan as uitwissing bekend. In die laaste instansie kan gedrag teweeggebring word deur vermydingsleer. Dit impliseer dat bepaalde gedrag teweeggebring word om straf of negatiewe implikasies te vermy. Entwistle (1988a:31) lewer bewyse van 'n statistiese verwantskap tussen eksterne motivering en 'n vrees vir mislukking in die leersituasie. Gedrag word in die geval van eksterne versterking deur die eksterne omgewing teweeggebring, deur gevolge wat die gewenste gedrag versterk. Sodra 'n persoon die gewenste gedrag openbaar, word dit deur middel van materiële vergoeding en sosiale erkenning versterk. Indien die gevolge van gedrag in die geval van ekstrinsieke vergoeding deur 'n eksterne agent beheer word, staan dit as manipulerende versterking bekend. Manipulerende versterking het uitsluitlik ekstrinsieke motivering tot gevolg (Hamner 1991:64-85; Biggs en Moore 1993:260-263).

c. Prestasiemotivering

Die prestasiemotief, geïdentifiseer deur Murray (1954), Atkinson (1957) en McClelland (1965), soos aangehaal deur Cherrington (1991:39) en Schunk (1991:238), behels die strewende om ingewikkelde take met sukses af te handel. Nicholls (1983:211-237) onderskei tussen twee verskillende prestasiemotiveringsverwante gedrag. In die eerste instansie word 'n egogesentreerde taakbetrokkenheid onderskei. Die egogesentreerde betrokkenheid fokus veral op die bevrediging van egoïstiese behoeftes, deur sosiaal kompetende gedrag. Sosiale kompetisie bevorder normgerigte selfevaluering as 'n maatstaf van 'n persoon se waarde in die samelewing. Sukses of mislukking, relatief tot ander persone, dien as kriterium vir prestasie. Sosiale kompetisie is 'n algemeen erkende praktyk in die Westerse gemeenskap en weerspieël 'n individu se vermoëns relatief tot ander persone. Sosiale kompetisie weerspieël 'n pre-okkupasie met die self en nie met die taak op sigself nie. Die taak is dus instrumenteel tot die bevrediging van egobehoeftes.

In die tweede instansie word taakgerigte betrokkenheid in prestasiemotivering onderskei. Taakgerigte betrokkenheid fokus op die effektiewe uitvoer van 'n taak. Die basis van vergelyking in dié geval kan vorige prestasie, of die bereiking van 'n doelwit of standaard wees. Individue se waarde word bepaal deur die inspanning en uitkoms wat gelever word. Die taakuitkoms bly die einddoel op sigself, in geval van die taakgerigte prestasiemotief. Volgens Schunk (1991:238) hou die taakgerigte prestasiemotief verband met sowel 'n mislukking-vermydingsmotief as 'n hoop-vir-suksesmotief. 'n Sterk hoop vir sukses en 'n lae vrees vir mislukking het gewoonlik die hoogste prestasiemotivering tot gevolg. Individue met 'n hoë prestasiemotief selekteer gewoonlik take van 'n matige of bereikbare moeilikheidsvlak en wat 'n sin vir voldoening teweeg sal bring. Die sinvolheid van die bydrae wat gemaak is, dien as 'n belangrike motiveringsbron vir die individu.

Die rol van *eiewaarde* word as die emosionele aspek van prestasiemotivering erken. Die eiewaarde-teorie laat blyk dat mense die behoefte het om hulle vermoë teenoor hulself en die gemeenskap te toon (Schunk 1991:242). Volgens Nicholls (1983:211-237) kan die term *vermoë* egter verskillende betekenis aanneem, afhangend daarvan of dit in die konteks van egogerigte betrokkenheid, of taakgerigte betrokkenheid gebruik word. In die eerste instansie kan vermoë

verband hou met 'n persoon se kapasiteit, of sy vermoë relatief tot ander mense. Die individu se vermoë om te kompeteer word in dié verband as belangrik beskou en nie sy taakuitvoeringsvermoë op sigself nie. 'n Persoon se taakuitvoeringsvermoë word beskou as instrumenteel tot 'n egowerwante bewys van 'n vermoë om te kompeteer. In die tweede instansie kan die term *vermoë* met 'n persoon se bevoegdheid om 'n taak suksesvol uit te voer, verband hou. Die inspanning wat met taakuitvoering gepaard gaan en die effektiwiteit waarmee 'n taak uitgevoer word, verskaf 'n aanduiding van 'n individu se vermoë. Die individu se prestasievermoë, of bevoegdheid om 'n bepaalde taak uit te voer, kom hier ter sprake en die klem val nie op die evaluering daarvan teenoor dié van ander mense nie.

Die eiewaardeteorie beklemtoon die rol van persepsies van vermoëns, as 'n primêre invloed op motivering. Navorsing dui daarop dat waargenome vermoëns 'n sterk verwantskap toon met suksesverwagtinge, motivering en prestasie (Eccles & Wigfield 1985:185-226).

Nicholls (1983) dui daarop dat ego- en taakbetrokkenheid deur leeromstandighede beïnvloed word en nie 'n vaste persoonsverwante eienskap is nie. Egobetrokkenheid word deur 'n kompeterende leersituasie teweeggebring. Taakbetrokkenheid word andersyds in situasies waarin individuele (onafhanklike) en koöperatiewe (groepsverband) taakuitvoering beklemtoon word, teweeggebring.

Biggs en Moore (1993:265) som die omstandighede waarin prestasie-motivering ter sprake is, op as situasies waar die individu:

- daarvan bewus is dat eksterne evaluering van een of ander aard sal plaasvind;
- weet dat die evaluering sukses of mislukking kan impliseer;
- homself sien as verantwoordelik vir die uitkoms.

Uit bogenoemde kan afgelei word dat 'n eksterne maatstaf van sukses ter sprake is en dat dit uitkomsverwant is. Prestasie-motivering, ongeag of dit kompetisie- of taakgerig is, fokus meer op die uitkoms van 'n aktiwiteit as die aktiwiteit self. Die prestasie-motief impliseer 'n duidelike maatstaf vir prestasie in terme van 'n eksterne standaard vir effektiwiteit. Selferkenning en

erkenning deur ander, wat met 'n besondere prestasie saamgaan, is 'n belangrike bron van motivering.

d. Sosiale motivering

Ander mense het 'n kragtige effek op die waarde wat 'n persoon aan bepaalde aktiwiteite en die uitkoms daarvan heg (Biggs & Moore 1993:263). Sussmann en Vecchio (1991:209) dui aan dat daar verskillende sosiale beïnvloedingsprosesse wat verbandhoudende gedragsintensies tot gevolg het, bestaan. Die term *gedragsintensies* verwys na motiveringstoestande wat met bepaalde gedrag verband hou. Motivering is 'n funksie van onderskeidelik persoonlike veranderlikes wat verband hou met *normatiewe, identiteits- en gebruikswaardes*. Dié drie kategorieë word deur interpersoonlike beïnvloedingsprosesse van onderskeidelik internalisering, identifisering en samewerking beheer. Sussmann en Vecchio (1991:210) verwys na 'n volwassewordingsproses namate 'n persoon deur die drie geïdentifiseerde fases ontwikkel. Op die gebruikswaardevlak is die individu gemoeid met die gevolge wat gedrag inhou. Op die identifikasievlak is die individu gemoeid met die verwagtinge van ander mense, asook die voldoening daaraan. In die geval van die normatiewe waardevlak, is die individu gemoeid met die toepassing van waardes en beginsels, ongeag die invloed van eksterne versterkingsfaktore. Die interpersoonlike veranderlike, naamlik *samewerking*, kan in die vorm van dwang of straf en positiewe versterking vanaf 'n eksterne bron, teweeggebring word. Die interpersoonlike veranderlike, naamlik *identifisering*, word onderskeidelik deur die sosiale behoeftes van *selfkonsep* en *sosiale verbondenheid* teweeggebring. In die laaste instansie word internalisering as interpersoonlike veranderlike teweeggebring deur intrinsiek versterkende faktore.

Sosiale versterking wat met sosiale behoeftes verband hou, verskil volgens Biggs en Moore (1993:263) van materiële versterking, in dié opsig dat die waarde van versterking in die verhouding tussen die individu en die versterkingsagent lê. In dié verband verwys Biggs en Moore (1993:263) na 'n model van die sosiale motiveringsproses, gebaseer op Bandura (1969) se werk. Mense is geneig om belangrike ander persone in hul lewe se gedrag na te volg. Rolmodelle is gewoonlik mense wat deur die individu gerespekteer word en wie se gedrag aangeneem word. Sosiale motivering verteenwoordig die eerste stap vanaf 'n blote assosiasie tussen gebeure, na 'n persoonlike tipe verbintenis tot 'n taak.

Die gevolge van sosiale motivering het 'n groot effek op die tipe motivering wat ter sprake is. In die eerste instansie het rolmodelle wat die rol van ekstrasieke versterking in gedrag beklemtoon, 'n soortgelyke tipe taakverbintenis by die individu tot gevolg. In dié verband verwys Candy (1991:370-382) asook Biggs en Moore (1993:457-458) na die rol van ekstrasieke motivering, in die afhanklikheid van 'n individu ten opsigte van ander in die leerproses. Biggs en Moore (1993:264) wys daarop dat die verband tussen sosiale motivering en intrinsiek gemotiveerde gedrag veel groter is as wat daar in die verlede vermoed is. Modelle wat die rol van intrinsieke motivering in taakverbintenis beklemtoon, het intrinsieke taakverbintenis by die individu tot gevolg. Skager (1979:517) verwys na die positiewe verband wat daar tussen intrinsieke motivering en onafhanklikheid in leersituasies bestaan.

Biggs en Moore (1993:289) dui daarop dat die wyse waarop doelwitte gestruktureer word (Johnson & Johnson 1991), deel vorm van die sosiale motiveringsproses en sodoende die versterkers wat in die motiveringsproses ter sprake kom, bepaal. In die eerste instansie bevorder *wen-* en *verloor-*situasies, waarin die individu se selfwaarde in gedrang kom, egogesentreerde kompeterende gedrag. Tweedens, indien positiewe groepinteraksie ter doelwitbereiking beklemtoon word, bevorder dit intrinsieke taakgerigte gedrag, sonder dat die individu se selfwaarde in gedrang kom. In die laaste instansie kan individualiteit beklemtoon word. Dit hou in dat individue take intrinsiek georiënteerd en onafhanklik van ander uitvoer. Onafhanklikheid in terme van individualiteit verskil egter van onafhanklikheid in terme van *outonomieit*, in dié opsig dat individualiteit nie interaksie met ander mense insluit nie, terwyl *outonomieit* dit wel insluit (Johnson & Johnson 1991:94).

e. Waargenome selfeffektiwiteit

Wood en Bandura (1996:84), Borkowski en Torpe (1994:64), asook Biggs en Moore (1993:271) lig die volgende aspekte in verband met die belangrikheid van waargenome selfeffektiwiteit en motivering uit: waargenome selfeffektiwiteit het 'n invloed op die taakkeuses wat mense maak; die hoeveelheid moeite wat aangegaan word in die uitvoer van take; en die tydperk van volharding, ten spyte van terugslae wat ervaar mag word. Waargenome selfeffektiwiteit word bepaal deur:

- hoe goed die taak in die verlede gedoen is;
- die attribute waaraan prestasie in die verlede toegeskryf is;
- dit wat ander mense van die individu se prestasievermoë dink;
- die waargenome moeilikheidsgraad van die taak.

Waargenome selfeffektiwiteit is 'n spesifieke vorm van die selfkonsep- of eiewaarde-teorie. Waargenome selfeffektiwiteit is 'n spesifieke taakgebonde konsep en verskil van die algemene *selfkonsep*begrip, wat nie noodwendig spesifiek en taakgebonde is nie.

Waargenome selfeffektiwiteit vorm deel van die sosiaal-kognitiewe teoretiese standpunte en is 'n belangrike faktor in die selfreguleringsproses. Waargenome selfeffektiwiteit hou verband met mense se geloof aangaande hul vermoëns om gemotiveerd op te tree, kognitiewe hulpbronne aan te wend, en die vermoë om die nodige gedrag te openbaar, ten einde beheer oor hulle eie omgewings uit te oefen. Positiewe waargenome selfeffektiwiteit het 'n positiewe effek op individue se denkpatrone. Hoe sterker die individu se waargenome selfeffektiwiteit, hoe hoër is die doelwitte wat so 'n persoon aan homself stel en hoe sterker is die verbintenis daartoe. Mense met 'n sterk geloof in hulle eie probleemoplossingsvermoë, kan gewoonlik analities effektief dink. 'n Persoon se waargenome selfeffektiwiteit en sy kognitiewe denkpatrone beïnvloed mekaar wedersyds. Om suksesvol te kan wees, vereis nie alleenlik 'n verskeidenheid denke en ander vaardighede nie, maar ook 'n sterk waargenome selfeffektiwiteit in die uitvoering van sodanige vaardighede. Persone met dieselfde vermoëns kan verskillend presteer, afhangend van hulle waargenome selfeffektiwiteit. Laasgenoemde het 'n effek op die probleemoplossingsvermoë van 'n persoon.

Stres en vrees is die gevolg van 'n lae waargenome selfeffektiwiteit. 'n Persoon wat nie glo in sy vermoë om 'n situasie te hanteer nie, ervaar vrees vir mislukking en gepaardgaande depressie. 'n Oormatige hoë vrees vir mislukking het 'n beperkende invloed op 'n persoon se funksionele vermoë. 'n Sterk verband bestaan tussen lae waargenome selfeffektiwiteit en vrees vir mislukking as 'n ekstrasieke motiveringsbron. Daar bestaan andersyds 'n positiewe verwantskap tussen waargenome selfeffektiwiteit en intrinsieke en prestasie-motivering.

f. Attribusie- of oorsaaklikheidsteorie

‘n Addisionele konsep wat in die bespreking van motivering ingesluit behoort te word, is die toeskrywing van die oorsaaklikheidsteorie (attribusieteorie). Die attribusieteorie verklaar waaraan mense die oorsake van hul eie gedrag en dié van ander toeskryf. Mense is geneig om inligting te soek oor die waargenome oorsake van bepaalde gedragssuitkomste. Die attribusieteorie handel in essensie oor reëls wat geld in die toeskrywing van oorsaaklikhede vir gedragssuitkomste. Vanuit ‘n motiveringskonteks, word attribusies as belangrik geag, aangesien dit oortuigings, emosies en gedrag beïnvloed (Schunk 1991:245).

Schunk (1991:246-247) dui aan dat Rotter (1966) en Heider (1958) ‘n belangrike bydrae gelewer het ten opsigte van die attribusieteorie. Die konsep *lokus van kontrole*, soos gekonseptualiseer deur Rotter (1966), verwys na ‘n veralgemeende beskouing deur die individu ten opsigte van versterkingsbeherende faktore. Daar word onderskei tussen ‘n konsep van *interne* lokus van kontrole en *eksterne* lokus van kontrole. Die term *lokus van kontrole* verwys na dit waaraan gedragssuitkomste deur die individu toeskryf word. *Interne* lokus van kontrole verwys na die toeskrywing van oorsaaklikheidsfaktore aan eie gedrag of vermoëns, terwyl *eksterne* lokus van kontrole die toeskrywing aan eksterne faktore behels. Heider (1958) gebruik soortgelyke begrippe, naamlik *effektiewe persoonlike kragte* en *effektiewe omgewingskragte*, wat onderskeidelik na interne en eksterne faktore verwys, waaraan die oorsaaklikheid van gedragssuitkomste toegeskryf kan word.

Weiner (1972:203-15, 1986) verfyn die konsepte van Rotter en Heider deur ‘n situasiespesifieke stabiliteits-, beheerbaarheids- en oorsaaklikheidskomponent by die verklaring van attribute in te sluit. Volgens Weiner (1972) word toekomstige betrokkenheid by ‘n taak toegeskryf aan die oorsaaklikheidsfaktore waaraan mislukking en sukses in die verlede toegeskryf kan word. ‘n Persoon se verwagtinge aangaande toekomstige uitkomst word in die eerste instansie beïnvloed deur die waargenome stabiliteit van attribute ten opsigte van mislukkings en suksesse. Indien attribute soos ‘n lae vermoë as stabiel waargeneem word, sal die individu se toekomstige suksesverwagtinge laag wees. Andersyds, indien die persoon laasgenoemde attribute as onstabiel waarneem, sal die individu se toekomstige suksesverwagtinge hoër wees. In die tweede instansie, sou die individu die attribute as beheerbaar beskou, soos die hoeveelheid energie wat ingesit

word, sal sy toekomstige suksesverwagtinge hoog wees. Indien die attribuut egter as onbeheerbaar beskou word, soos 'n taak met 'n hoë moeiliksgraad, verlaag die individu se toekomstige suksesverwagtinge. In die laaste instansie, indien die oorsaak van gedraguitskoms as komend vanuit die persoon self toegeskryf kan word, sal toekomstige suksesverwagtinge hoër wees as wanneer gedraguitskomste aan eksterne faktore toegeskryf word. Die interaksie tussen die stabiliteits-, beheerbaarheids- en oorsaaklikheidsfaktore bepaal 'n persoon se toekomstige sukses- en mislukkingsverwagtinge.

Biggs en Moore (1993:273) dui die problematiek aan van toeskrywing van sukses en mislukking aan suiwer vermoëns (niebeheerbare, stabiele en interne faktore). Die suksesvolle beïnvloeding van 'n persoon om beheer te neem oor eie gedrag deur 'n eksterne agent, is geleë in die beklemtoning van beheerbare, interne oorsaaklikheidsfaktore. Die toeskrywing van suksesse en mislukking aan strategie-attribute, bevorder suksesverwagtinge as 'n beheerbare alternatief. Strategie-attribute verseker dat daar altyd 'n uitkoms vir mislukte pogings is en dít verhoog suksesverwagtinge en vermy lae selfwaarde. Die effek van vermoëns-, inspannings- en strategie-attribute, ten opsigte van goeie of swak prestasie, word deur die individu se interpretasie daarvan beïnvloed. 'n Hoë prestasiegemotiveerde individu koppel sukses aan interne faktore, soos vermoëns, inspanning en strategie. 'n Positiewe verband bestaan tussen interne faktore en intrinsieke motivering. Hoë prestasiegemotiveerde individue koppel mislukkings aan eksterne faktore sowel as inspannings- en strategie-attribute, maar nie aan vermoë nie. In teenstelling hiermee, skryf lae prestasiegemotiveerde individue mislukking aan vermoëns, en sukses weer aan eksterne faktore (soos maklike take of geluk) toe. Dit blyk duidelik uit die bespreking dat waargenome vermoëns-, inspannings- of strategie-attribute bepalend is vir positiewe uitkomsverwagtinge.

Hau en Salili (1991:175-193) wys daarop dat Westerlinge 'n minder gesonde attributestelsel as Oosterlinge het, aangesien sukses en mislukking meer aan die niebeheerbare attribuut, naamlik *vermoëns*, toegeskryf word. Oosterlinge neig om sukses en mislukking meer aan die beheerbare attribuut, naamlik *inspanning*, toe te skryf en presteer oor die algemeen beter in die onderwysomgewing as Westerlinge.

Biggs en Moore (1993:275) wys daarop dat aangeleerde hulpeloosheid, 'n ernstige gedemotiveerde toestand, grootliks toegeskryf kan word aan interne, stabiele, onbeheerbare algemene attribute. 'n Verandering vanuit die toestand van aangeleerde hulpeloosheid kan teweeggebring word deur die klem op die attribute te verander.

Biggs en Moore (1993:276) neem die standpunt aan dat optimale motiveringstoestande teweeggebring kan word deur die intrinsieke stabiele faktore (waargenome vermoëns en belangstelling) in die geval van sukses, en die intrinsieke beheerbare faktore (inspanning en strategiegebruik) in die geval van mislukking, te beklemtoon. In dié geval sou mislukking as 'n positiewe leerervaring en nie as 'n egobedreigende ervaring beskou word nie.

g. Doelwitstellingsteorie

Benewens die faktore wat Biggs en Moore (1993) in die motiveringsproses beklemtoon, erken Schunk (1991:279) doelwitstelling as belangrike faktor in die selfreguleringsaspek van leer. Doelwitte word deur Locke en Latham (1996:95) as reguleerders van gedrag beskou en vorm 'n belangrike deel van die motiveringsteorie. Volgens Locke en Latham (1996:103) speel faktore, soos terugvoer, verwagtinge, waargenome selfeffektiwiteit en taakstrategieë 'n belangrike rol in die doelwitstellingsteorie. Die invloede van Kurt Lewin (1890-1947), Frederick W. Taylor (1856-1915) en Albert Bandura (1925-) in die ontwikkeling van die doelwitstellingsteorie, word deur Locke en Latham (1996:105-115) erken. Schunk (1991:93) dui aan dat die primêre eienskap van gedrag doelgerig is:

Behavior ... always seems to have the character of getting-to or getting-from a specific goal-object, or goal-situation.

Locke en Latham (1996:100-102) dui aan dat behoeftes die voorloper is vir die waarde wat aan 'n bepaalde uitkoms geheg word. Die waarde wat aan 'n bepaalde uitkoms geheg word, bepaal motiewe, intensies en meer spesifiek, doelwitte. Doelwitbereiking is die waargenome middel tot behoeftebevrediging en rig gedrag ooreenkomstig. Doelwitte word met 'n spesifieke taakuitkoms verbind. Volgens Wood en Bandura (1996:90) verskaf doelwitte rigting aan aktiwiteite, bring bepaalde gedrag tot stand en handhaaf die vereiste inspanningsvlakke ter bereiking van die

doelwitte. Die formulering van duidelike, gespesifiseerde en uitdagende korttermynsubdoelwitte, ter bereiking van langtermynsubdoelwitte, het die hoogste motiveringswaarde. Uitdagende en bereikbare doelwitte bring meer inspanning in die ontwikkeling van gepaste strategieë teweeg.

Doelwitte en terugvoer word as interafhanklike komponente in doelwitgerigte gedrag beskou. Terugvoer kan deur ander mense, wat in die posisie is om die individu te beoordeel, verskaf word. Dit kan ook uit die omgewing of vanuit die individu self kom. Terugvoer kan aaneenlopend, onderbroke of na voltooiing van die taak wees, afhangend van die bron van terugvoer. Bewuste en doelgerigte prosessering van terugvoer vind veral in die volgende omstandighede plaas:

- wanneer die individu onbekend is met die situasie;
- wanneer die terugvoering inkongruent is met die individu se verwagtinge;
- wanneer die individu deur ander mense daarop attent gemaak word.

Die waarde wat die doelwitte vir die individu het en die mate waartoe die persoon selfgefokus is, bepaal die mate waartoe aandag aan terugvoer verskaf word. Reflekerende en selfbewuste persone is meer bewus van inkongruensies tussen die ideale en die werklike self, wat sodoende die behoefte tot die vermindering van inkongruensies versterk (Klein 1996:122-127). Daar bestaan volgens Klein (1996:127) aansienlike bewyse dat die verwantskap tussen uitdagende doelwitte en doelwitbereiking in die geval van reflekerende en selfbewuste mense, groot is. Die rol wat selfreflektering of *metaleer* in die bevordering van hoëvlak-leeruitkomsbereiking speel, word deur Biggs en Moore (1993:452-453) beklemtoon.

Wood en Bandura (1996:91) wys daarop dat doelwitstelling bepaalde gevolge inhou vir die individu se affektiewe selfevaluering, waargenome selfeffektiwiteit en persoonlike standaarde. Doelwitte verskaf standaarde waarteen individue hulself kan evalueer. Die bereiking van uitdagende doelwitte verhoog individue se geloof in hulle eie vermoëns. Doelwitbereiking verhoog 'n persoon se selftevredenheid en belangstelling in 'n bepaalde aktiwiteit. Hoe sterker 'n persoon se waargenome selfeffektiwiteit raak, hoe hoër is die persoon geneig om sy doelwitte te stel en hoe sterker word doelwitverbintenis. Onafhanklike doelwitstelling bevorder, volgens Schunk (1991:279), doelwitverbintenis en waargenome selfeffektiwiteit.

Verskillende tipes doelwitstrukture het 'n variërende invloed op die motiveringsproses met gepaardgaande verskille in persoonlike reaksies (Wood & Bandura 1996:92). Locke en Latham (1996:115) dui die belangrikheid van sosiale invloede in doelwitgerigte gedrag aan. Johnson en Johnson (1991:2) wys daarop dat doelwitnastrewing binne 'n sosiale interafhanklike konteks plaasvind en die basis vorm van die doelwitgerigte aktiwiteite wat gestalte kry. Die struktuur van die doelwit wat gestel word, spesifiseer die tipe sosiale interafhanklikheid wat tussen individue heers in die nastrewing van die doelwit. Johnson en Johnson (1991:3) verwys na strukture waartydens die individu doelwitte koöperatief of kompetierend (sosiaal interafhanklik) nastreef, asook strukture waartydens doelwitte sosiaal afhanklik of onafhanklik nagestreef word.

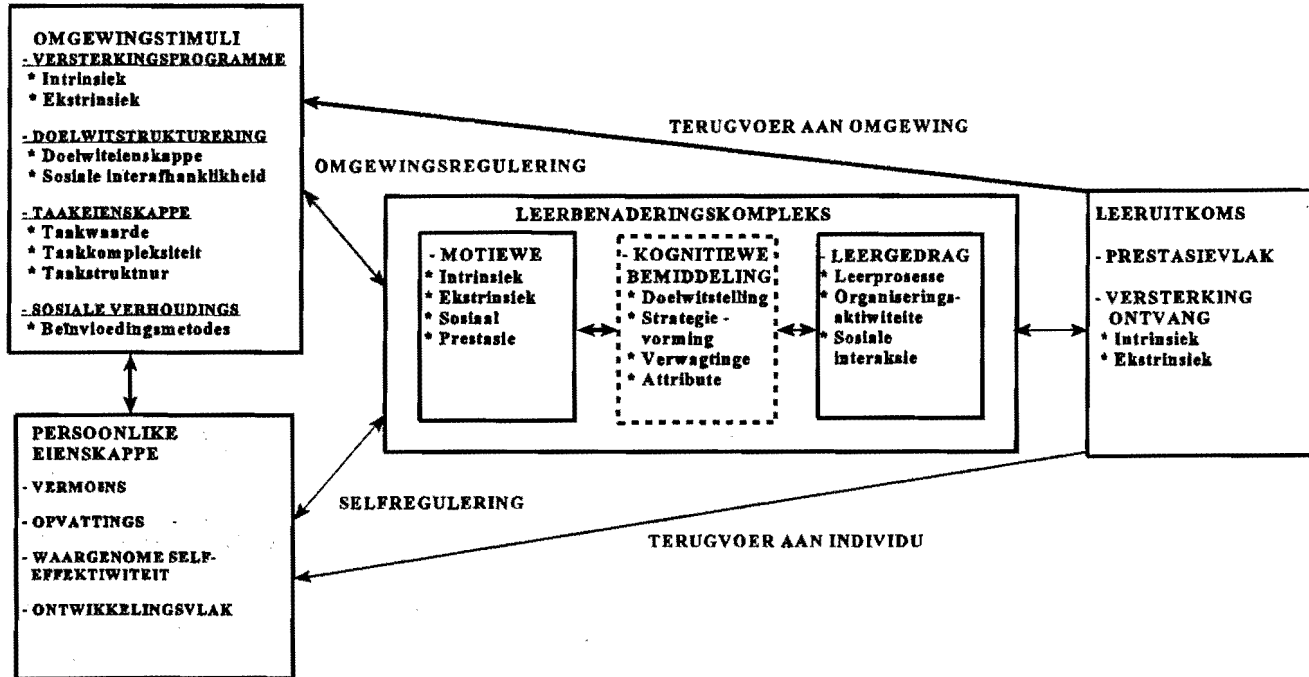
Doelwitkeuse en -stelling word beïnvloed deur uitkomsverwagtinge en doelwitaantreklikheid. Uitkomsverwagtinge word bepaal deur individuele faktore, soos vermoë en ervarings, asook deur situasionele invloede, soos sosiale vergelykings en prestasiebeperkende faktore. Doelwitaantreklikheid word ook deur persoonlike en situasionele oorwegings bepaal. Die persoonlike oorwegings sluit behoeftes, waardes en hoërorde-doelwitte in, terwyl situasionele oorwegings onder andere beloningstrukture insluit. Doelwitbetrokkenheid word deur positiewe verwagte uitkomst en die aantreklikheid van doelwitbereiking bepaal.

Schunk (1991:283) dui aan dat doelwitstelling wel strategiekeuses, ter bereiking van doelwitte, tot gevolg het. Individue ontwikkel 'n strategie of plan om die gestelde doelwit te bereik en monitor die effektiwiteit van strategie aan die hand van die doelwitvereistes. Strategieë word aangepas na aanleiding van die terugvoer wat ontvang is, ten opsigte van die mate waartoe doelwitte bereik word.

7.5 'n GEÏNTEGREERDE BESKOUING VAN MOTIVERING IN DIE LEERSITUASIE

Gebaseer op die teoretiese uitgangspunte wat tot dusver bespreek is, word 'n konseptuele model van motivering in die leersituasie in figuur 8 voorgedra, ter samevatting van die bespreking oor leermotivering (Steers & Porter 1991; Cherrington 1991; Sussmann & Vecchio 1991; Biggs & Moore 1993; Hamner 1991; Deci 1972; Manz 1996; Schunk 1991; Mowday 1991; Pinder 1991;

Figuur 8: 'n Stelselmodel van leermotivering



Kreitner 1991; Kreiter & Luthens 1991; McKeachie *et al.* 1986; Schmeck 1988b; Biggs 1987; Deci & Ryan 1991; Entwistle 1988; Nicholls 1983; Eccles & Wigfield 1985; Candy 1991; Skager 1979; Johnson & Johnson 1991; Wood & Bandura 1996; Borkowski & Torpe 1994; Weiner 1972; Hau & Salili 1991; Locke & Latham 1996). Motivering is 'n komplekse interaksie tussen verskeie komponente waarvan die omgewing en die individu (leerder) die hoofkomponente vorm. Die pyljies in figuur 8 dui die rigting van interaksie tussen die komponente aan.

Leerdere se motiewe en gedrag word deels deur die omgewing en deels deur die individu gereguleer. In dié verband kan dit vanuit die teoretiese bespreking duidelik afgelei word dat leergedrag 'n eksterne en interne fokus het. Ten spyte daarvan dat 'n fokus op die self en eie gedrag 'n belangrike rol in effektiewe leer speel, is eksterne fokus van belang in die bepaling van die rigting van leergedrag. Die individu se voortbestaan is afhanklik van die mate waarin hy die omgewing kan beïnvloed en bestaansreg verkry. Die rol van selfregulering in die motiveringskonteks, word egter sterk beklemtoon.

Leermotiewe en leergedrag vorm die hoofkomponente van die leerbenaderingskompleks. Leermotiewe bestaan uit intrinsieke, ekstrinsieke, sosiale en prestasie-motiewe en staan as die *inhoud* van motivering bekend. Leergedrag bestaan uit leerprosesse, organiseringsaktiwiteite en sosiale interaksie. Kognitiewe bemiddeling staan as die *proses* van motivering bekend en bepaal die verwantskap tussen die leerder se motiewe en die leergedrag wat openbaar word. Die leerbenaderingskompleks het bepaalde leeruitkomstes tot gevolg, wat 'n bepaalde prestasievlak verteenwoordig, tesame met die gepaardgaande versterking wat ontvang word. Individue se leerbenaderings word deur persoonlike eienskappe, naamlik vermoëns, leeropvattinge, waargenome selfeffektiwiteit en ontwikkelingsvlakke beïnvloed. Die omgewingstimuli in die vorm van versterkingsprogramme, doelwitstrukturering, taakeienskappe en sosiale verhoudings beïnvloed individue se leerbenaderings. 'n Terugvoermeganisme voorsien die individu en omgewing van inligting aangaande die leeruitkoms wat in die self- en omgewingsreguleringsprosesse 'n belangrike rol speel.

Die elemente in die leerbenaderingskompleks, asook die effek wat persoonlike en omgewingsfaktore daarop het, word vanuit 'n motiveringsoogpunt vervolgens samevattend

bespreek. In die bespreking wat volg, word slegs enkele interverwantskappe in die motiveringsisteenmodel bespreek, aangesien leermotivering 'n komplekse en dinamiese proses is wat uit komplekse interaksies tussen die elemente bestaan.

Die belangrikheid van verskillende soorte motiewe in leerdergedrag word beklemtoon. Die basiese motiewe, naamlik intrinsieke, ekstrasie, sosiale en prestasie-motiewe is elkeen gebaseer op bepaalde verbandhoudende behoeftes. 'n Individuele motiewe word deur omgewingstimuli en persoonlike eienskappe bepaal. Die terugvoerproses aangaande gedraguitkomstes het 'n bepalende effek op motiewe.

Intrinsieke motiewe fokus op die proses of die aktiwiteit op sigself en gaan met positiewe emosies, as intrinsieke versterkers, gepaard. Die volgende aspekte uit die model hou met intrinsieke motivering verband:

- Versterkingsprogramme in die vorm van positiewe versterking, wat outonomie en selfregulering by die individu aanmoedig.
- Die wyse waarop doelwitte in die omgewing gestruktureer word.
- Uitdagende en positiewe sosiaal-terafhanklike doelwitstrukture.
- Die taakeienskappe in die omgewing in terme van taakwaarde, taakkompleksiteit en taakstrukture.
- Take met 'n waargenome intrinsieke waarde.
- Sosiale beïnvloedingsmetodes wat gedraginternalisering beklemtoon.
- Die individuele vermoëns, opvattinge, waargenome selfeffektiwiteit en ontwikkelingsvlak, soos hoë taakuitvoeringsvermoëns, hoë waargenome selfeffektiwiteit en hoë volwasseheidsvlakke, is bevorderend vir intrinsieke motivering.
- Die bevordering van individuele selfregulering deur selfterugvoermeganismes.
- Positiewe prestasieverwagtinge en interne attribuuttoeskrywings, as kognitiewe bemiddelingsfaktore.
- 'n Hoë leerprosesvlak (diepleer) en kooperatiewe leer, met 'n positiewe effek op prestasie-uitkomstes.

Ekstrinsieke motiewe fokus op die uitkoms van gedrag. Die volgende interaksies wat in die model aangedui word, kan uitgelig word:

- Leeraktiwiteite is instrumenteel tot eksterne beloning of vermyding van die onaangename.
- Omgewings- of ekstern beheerde kontingensiegebeurtenisse fasiliteer leergedrag na gelang van die vereistes wat gestel word. Eksterne versterkers in die vorm van positiewe versterking, negatiewe versterking en straf, word vanuit die omgewing verskaf. Eksterne agente gebruik manipulerende versterkingstegnieke om leergedrag teweeg te bring.
- Doelwitstrukture wissel, afhangend van die bron van ekstrinsieke versterking. Doelwitstrukture waartydens negatiewe sosiale interafhanklikheidsituasies (wen of verloor) geskep word, bevorder egoïsties-gerigte kompeterende leergedrag en het ekstrinsieke motiveringswaarde.
- Leertake kan ekstrinsieke waarde vir die leerder inhou, wat ekstrinsieke motivering tot gevolg het.
- Sosiale beïnvloedingsmetodes wat dwang, beloning en identifisering insluit, bevorder ekstrinsieke motiveringstoestande.
- Lae volwassenheidsvlakke by leerders as 'n persoonsverwante eienskap, hou sterk met ekstrinsieke motivering en afhanklikheid verband.
- Ekstrinsieke attribuuttoeskrywing as 'n kognitiewe bemiddelingsproses, het ekstrinsieke motivering tot gevolg.
- In die geval van ekstrinsieke motivering, word die fokus nie op die leerprosesaktiwiteite as 'n doel op sigself geplaas nie, maar op die eksterne beloningsverwante aspekte wat met die uitkoms van leer verband hou. Die gehalte van die leerproses kan wissel, afhangend van die gedrag wat versterk word.

Prestasiemotiewe hou met ekstrinsieke en intrinsieke behoeftes, asook die onderskeie verwante motiewe verband. Prestasiemotivering wat kompeterende gedrag impliseer en op ander mense gerig is, is hoofsaaklik egogebonde en ekstrinsiek van aard. Prestasiemotivering wat taakgerig is, impliseer selfgerigtheid en hou met 'n persoon se taakuitvoeringsvermoë en -bevoegdheid, gemeet aan taakuitkomste, verband. Taakgerigte prestasiemotivering is sowel intrinsiek as ekstrinsiek van aard en hou met 'n hoë suksesverwagting en lae vrees vir mislukking verband.

Die prestasie-motief impliseer ekstrasieke en intrinsieke versterkers en word bepaal deur die evalueringsbasis waarop gedragsuitkoms geëvalueer word. In terme van prestasie-motivering, kan die volgende aspekte aan die hand van die model uitgelig word:

- Waargenome eie vermoëns deur die individu toon 'n positiewe verwantskap met prestasie-motivering.
- Doelwitstrukture wat onafhanklike en koöperatiewe taakuitvoering beklemtoon, fasiliteer intrinsieke taakbetrokkenheid en minder egobetrokkenheid in prestasie-motivering.
- Waargenome selfeffektiwiteit het 'n positiewe verwantskap met prestasie-motivering.
- Die attribusietoeskrywing het 'n bepaalde verwantskap met prestasie-motivering. Lae prestasie-gemotiveerde individue koppel mislukking aan vermoëns en sukses aan eksterne attribute. Hoë prestasie-gemotiveerde individue skryf sukses aan vermoëns en inspanning (strategiegebruik) toe en skryf mislukking aan eksterne faktore en inspanning (nie vermoënie), toe.
- Uitdagende en duidelike doelwitte hou met hoër prestasie-motivering verband.

Sosiale motiewe hou ook direk met ekstrasieke en intrinsieke behoeftes en onderskeidelik ekstrasieke en intrinsieke motiewe verband. Verskillende versterkers of motiveringsbronne speel 'n rol in sosiale motivering, afhangend van die tipe verhouding wat daar tussen die individu en belangrike ander mense (rolmodelle) bestaan. Enkele verwantskappe tussen die elemente in die leermotiveringsmodel is die volgende:

- Verskeie sosiale beïnvloedingsprosesse word deur rolmodelle aangewend en dit bepaal die aard van die taakverbintenis wat deur die individu openbaar word. Sosiale beïnvloedingsprosesse wat gebaseer is op ekstrasieke versterkingsprosesse, bring 'n afhanklike tipe samewerkende of gedwonge taakverbintenis teweeg. Afhanklik gebaseerde, samewerkende of gedwonge taakverbintense word deur positiewe en negatiewe versterking aangemoedig. Die behoefte aan sosiale identifikasie hou verband met selfkonsep en sosiale aangetrokkenheid, wat in 'n sterk mate ekstrasiek van aard is. Sosiale beïnvloedingsprosesse wat op die normatiewe waardevlak geskoei is, spreek die intrinsieke of hoër-orde-behoeftes van individue aan.

- Doelwitstrukture wat bepaalde tipes sosiale interafhanklikhede beklemtoon, het bepaalde sosiale motiewe tot gevolg. Die sosiale motiewe vind gestalte deur die kognitiewe bemiddelingsproses in bepaalde sosiale interaksies. Die beklemtoning van byvoorbeeld positiewe sosiale interafhanklikheid in doelwitstrukture, wat 'n *wen-wen*-situasie tussen individue veronderstel, het koöperatiewe sosiale interaksie in terme van leergedrag tot gevolg. Koöperatiewe leer hou andersyds weer met hoër prestasievlakke verband en het intrinsieke versterkingswaarde.

Die onderskeie motiewe kan gelyktydig in verskillende mate by 'n persoon aanwesig wees. Die soort leergedrag wat op die onderskeie motiefkombinasies volg, verskil egter van mekaar.

Waargenome selfeffektiwiteit as 'n persoonsveranderlike, het 'n belangrike effek op motivering. 'n Positiewe waargenome selfeffektiwiteit het hoër doelwitte en gevolglik intrinsieke en prestasie-motivering tot gevolg. 'n Lae waargenome selfeffektiwiteit het ekstrasie-motiewe tot gevolg. Waargenome selfeffektiwiteit vorm 'n belangrike deel van die selfreguleringsproses.

Motiewe vind deur kognitiewe bemiddeling in bepaalde leergedrag gestalte. Kognitiewe bemiddeling het spesifieke leerdoelwitte en strategieë tot gevolg. Die individu vorm bepaalde inspanning en uitkomsverwagtinge ten opsigte van leergedrag. Attribuu-toeskrywings vir mislukkinge en suksesse bepaal suksesverwagtinge en die gepaardgaande leergedrag wat openbaar word.

7.6 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is motivering vanuit 'n holistiese beskouing bespreek. Die rol van die omgewing, individuele eienskappe, kognitiewe bemiddelingsfaktore, selfregulering en terugvoer, as interafhanklike elemente in die motiveringsproses, is ook vervolgens bespreek. Die inhoudverwante faktore, naamlik intrinsieke, ekstrasie-motiewe, sosiale en prestasie-motivering, is in meer besonderhede bespreek. Die belangrikheid van die doelwitstellingsteorie, waargenome selfeffektiwiteit en die attribusieteorie, as tussenkomende veranderlikes in motivering, is toegelig. Die bespreking dien as riglyn vir die ontwikkeling van operasionele definisies van motivering, wat



in die ontwikkeling van die tersake vraelys gebruik is. Hoofstuk 8 handel oor leergedrag in die vorm van leerstrategieë, ter vervulling van die motiewe wat reeds bespreek is.