

## Temel Eğitim Okullarında Görev Yapan Yönetici Öğretmen ve Öğretmen Adaylarının Eğitim Yönetimindeki Paradigmaları Benimseme Düzeyleri: Kocaeli İli Örneği

*Education Of Administrators, Teachers and Teachers Working in Basic Education Schools Approach Levels of Paradigms in The Management: The Case of Kocaeli*

### ÖZET

Bu araştırma, temel eğitim okullarında görev yapan öğretmen adayı, öğretmen yöneticilerin eğitim yönetimindeki paradigmların tespit edilmesi ve öğretmenlerin, öğretmen adaylarının ve yöneticilerin paradigma düzeylerinin belirlenmesi amaçlamaktadır. Bu araştırma da; eğitim alanında yaşanan değişimi ele almış ve pozitivist ve yorumcu paradigmların incelenmesi, eğitim sürecinde yer alan yönetici, öğretmen ve öğretmen adaylarının eğitim yönetimindeki bu paradigmları nasıl algıladıklarını ortaya koymayı amaçlamıştır. Kocaeli İli İzmit İlçesinde resmi temel eğitim okullarında 98 kişinin 15'i öğretmen adayı, 33'ü yönetici, 50'i ise öğretmen basit tesadüfî örnekleme yöntemiyle araştırmanın çalışma örneklemini oluşturmuştur. Elde edilen veriler SPSS programı yardımı ile üç grubun ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını ölçmek için Tek Yönlü ANOVA kullanılmıştır. Bu çalışmada yöneticilerin eğitim yönetiminde ve eğitimde pozitivist paradigmayı benimseme düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim yönetiminde ve eğitimde yorumcu paradigmayı benimseme düzeyinin en yüksek olduğu grup ise öğretmenlerdir. En düşük düzey ise yöneticilerdedir. Eğitim yönetiminde okul yönetim süreci boyutunda, okul yönetiminde insan ilişkileri ve iletişim boyutunda, okul yönetim biçimi boyutunda yöneticilerin pozitivist paradigmayı daha çok benimsedikleri; Bu boyutlarda yorumcu paradigmayı ele aldığımızda en yüksek algı düzeyi öğretmenlere aittir. Eğitim sürecinin düzenlenmesi boyutunda ve eğitim-öğretim anlayışı ve uygulamaları boyutunda pozitivist paradigmayı benimseme düzeylerinin en yüksek olduğu grup yöneticiler çıkmıştır Eğitim sisteminde yorumcu paradigmanın hâkim olması isteniyor ise yöneticiliğin profesyonel bir uzmanlık gerektiren bir iş olduğu unutulmamalıdır.

**Anahtar Kelimeler:** Pozitif Paradigma, Yorumcu Paradigma, Eğitim Yönetimi.

### ABSTRACT




This research aims to determine the paradigms of teacher candidates and teacher administrators working in primary education schools and to determine the paradigm levels of teachers, teacher candidates and administrators. In this study; The aim of this study is to examine the change in the field of education and to examine the positivist and interpretive paradigms, to reveal how the administrators, teachers and teacher candidates who take part in the education process perceive these paradigms in educational administration. In the official basic education schools in Kocaeli Province İzmit District, 15 of 98 candidates, 33 administrators and 50 teachers constituted the study sample of the research with simple random sampling method. One-way ANOVA was used to measure the significance of the difference between the means of the three groups with the help of the SPSS program. In this study, it was concluded that the administrators' level of adopting the positivist paradigm in educational administration and education was higher. The group with the highest level of adopting the interpretative paradigm in education administration and education is teachers. The lowest level is in the managers. In educational administration, in the dimension of school management process, in the dimension of human relations and communication in school management, in the dimension of school management, the administrators adopted the positivist paradigm more; When we consider the interpretive paradigm in these dimensions, the highest level of perception belongs to the teachers. The group administrators with the highest level of adopting the positivist paradigm in the dimension of regulation of the educational process and in the dimension of education-teaching understanding and practices were found.

**Keywords:** Positive Paradigm, Interpretive Paradigm, Educational Administration

## GİRİŞ

### Problem

“Sürekli gelişimin ve değişimin yaşandığı günümüz toplumları; siyasal, ekonomik, kültürel sosyal vb. yönlerden çeşitli gelişmelere şahitlik etmektedirler. Günümüz de politik, ekonomik, toplumsal, kültürel, teknolojik vb. birçok alanda alanda temel dönüşümlere tanık olmaktadır. Eskiden savunulan akımlar ve yaklaşımlar artık sorgulanmaya ve irdelenmeye başlanmıştır. Yeni akımlar ve yaklaşımlar ile geleneksel yaklaşımlar ve yapılar birçok alanda çatışma yaşadığını gözlenmektedir. Birçok alanda yaşanan bu çatışma, eğitim alanında birtakım değişimleri ve gelişmeleri zorunlu kılmıştır. Sosyal ve toplumsal alanda yaşanan birçok değişim ve dönüşümden en çok etkilenen alan hiç şüphesiz eğitimidir. Bu nedenledir ki, “eğitimi toplumun diğer unsurlarından (sosyal, siyasal, ekonomik vb.)meydana gelen değişimlerden ayrı düşünülmemesi gerekir.(Kuşdil, Kağıtçıbaşı, 2000: 59). Temel eğitim

Ozan Baş<sup>1</sup>   
Esra Baş<sup>2</sup>   
Behice Zehiroğlu<sup>3</sup> 

### How to Cite This Article

Baş, O., Baş, E. & Zehiroğlu, B. (2023). “Temel Eğitim Okullarında Görev Yapan Yönetici Öğretmen ve Öğretmen Adaylarının Eğitim Yönetimindeki Paradigmaları Benimseme Düzeyleri: Kocaeli İli Örneği” International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:9, Issue:110; pp:6620-6648. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/ssj.69243>

Arrival: 05 February 2023  
Published: 30 April 2023

Social Sciences Studies Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

<sup>1</sup> Şube Müdürü, MEB, Kocaeli, Türkiye, ORCID NO: 0000-0003-0855-4190

<sup>2</sup> Uzman Öğretmen, MEB, Kocaeli, Türkiye, ORCID NO: 0009-0007-5667-365X

<sup>3</sup> Okul Müdürü, MEB, Kocaeli, Türkiye, ORCID NO: 0000-0003-4906-3312

kurumlarının en önemli faktörleri uygulanan program, ders araç gereçleri, öğretim yöntemleri vb. unsurlar “Ortaçağda doğmuştur. Sanayi devriminden sonra bu unsurlara laboratuvar, atölyeler, uygulama sınıfları da katılmıştır.”(Ergün, 1989:112). “Tüm bunlar eğitimin farklı süreçler içerisinde sürekli bir değişim yaşadığının açık kanıtıdır.” Değişim insan hayatı boyunca kaçınılmazdır”. Değişikliklerin içeriğini anlamak ve yorumlamak için paradigma kavramının ele alınıp incelenmesi gerekmektedir. Paradigma Yunanca bir kelime olup; ilk zamanlarda bilimsel bir terim olarak kullanılmaya başlanılmış, günümüz “toplumunda “daha çok model, kuram, algı, varsayım ya da referans kaynağı anlamında kullanılmaktadır” (Covey,1999: 18). Biraz daha genelleştirilecek olursa “paradigma” dünya görüşünü belirtmektedir. Burada anlatılmak istenen gözle görmek değil gerçekçi bakış açısı ile olayları algılamak, anlamak ve yorumlayabilmektir. “ Thomas Kuhn tarafından Paradigma değişimi terimini dünyada ilk kez 1962 yılında yayınlanan “Bilimsel Devrimlerin Yapısı” adlı yapıtında kullanılarak literatüre girmiştir. Bu eser bilimde o güne kadar var olan eserlerden tamamen farklı bir anlayış ortaya koymuştur. Geleneksel anlayış, bilimde değişimin gelişimsel olduğunu, bilim insanlarının yapmış olduğu çalışmaların birbirini takip etmekte olup, “süreklilik üstü konulması gibi sürekli, birbirine bağlı ve birikimse bir süreç olarak açıklanıyordu” (Covey, 1999: 25).”Bütün paradigmalar, bir alanda birikmiş sorunlara yanıt olarak ortaya konulmaktadır. Başka bir şekilde açıklanacak olursa; ilk olarak az sayıda insan yeni bir sorunu farklı yöntemler kullanarak “etkili çözümler bulmaya başladığında paradigma bu alandaki diğer bireylerin de dikkatini ve ilgisini çekmeye başlar Bu şekilde artan birey sayısı ile daha çok sorun farklı paradigmanın ilkeleriyle çözülmeye başlanır, kısaca çözülen problem sayısı arttıkça birey sayısı artar, birey sayısı arttıkça çözülen problem sayısı artmış olacaktır. Bu şekilde, yeni oluşan paradigma bir süre sonra o alanda kendini göstererek tamamen egemenlik kurmaya başlar.” Bu süreç için oldukça zaman geçmesi gerekir. Değişimlerin oluşabilmesi için bazen yüzyıllara ihtiyaç olabilir (Şimşek,1994: 11). “

### Pradigmatik Değişim

Paradigmatik değişimin mantığını anlamak için öncelikle değişim kelimesinin ne anlama geldiğinin kavranması gerekir. “Değişim bazen yenilik, ilerleme, gelişme ve reform kavramları ile karıştırılabilmektedir. Yenilik kavramı yerine bazen reform, ilerleme”, gelişme kavramları yerine kullanılmaktadır. Değişim kavramı bunlardan farklı bir kavram olmakla birlikte aynı zamanda bu kavramlarla ilişkilidir. Yenilik; bir alanda toplumu oluşturan bireylerin, bireylerin oluşturduğu örgütlerin değişiklik ve ahenk kapasitesini belirlemektedir. Bu nedenle birey veya örgüt yeniliğe ne kadar açık olursa hiç şüphesiz değişime de o oranda uyum sağlayacaktır (Yeniçeri, 2002: 17). Yenilik, bireyde ve toplumda değer yargılarının ve normların değişmesine neden olabilir. Yenilik, değişimle beraber sürekli bir birini tekrarlayarak hayatımızın içerisinde devam etmektedir.(Hurst, 2000:5).

Reform kavramı mevcut durumdaki eksiklikleri gidermek ve daha iyi bir duruma getirmek amacıyla yapılan düzenleme, çalışma veya iyileştirme. Reform, mevcut sistemde meydana gelen deformasyon nedeniyle amacına hizmet edememesi ve sistemin düzeltilmesini ve amaçlara uygun şekilde yeniden yapılandırılmasını ifade eder. Reform kavramı, yenileşmeyi de kapsayan geniş kapsamlı süreçtir. Sistemde ve alt sistemlerde meydana gelen yenileşme sistemin içerisine hâkim olmaya başlayınca ve yaygınlaştıkça reform özelliği kazanır(Erdoğan, 2002: 14). Reformla asıl yapılmak istenen, kötü giden bir durumdan, istendik bir duruma geçmektir (Özdemir, 2000: 16).

### Örgütsel Açından Değişim ve Eğitim Yönetimi

Örgütler, istendik davranışlar gerçekleştirmek amacıyla bir araya gelen sistemlerdir. Bu nedenle örgüt içerisinde veya dışında meydana gelen değişimlere ilgisiz kalmaları imkânsızdır. Eğer örgüt içerisindeki bireyler değişime duyarsız kalmaları halinde belirlenen amaçlara ulaşmaları mümkün olmayabilir. Örgütlerin ve bireylerin yeni değişimlere ayak uydurabilmeleri için, gelişmelerini artırmaları yeni buluşlarla teknolojilerden faydalanabilmeleri ve rekabet güçlerini artırabilmelerinin yolu örgütün içerisinde yer alan çevresel değişimleri takip etmeleri ve ona göre konularını belirlemeleri gerekmektedir (Trahat ve Burke, 1997: 17). Açık bir sistem olan örgütün, çevresinde meydana gelen değişim ve gelişim örgütlerin faaliyetlerini doğrudan etkiler (Yeniçeri, 2002:145).

Örgütsel değişim, örgütün içerisinde yer alan alt sistemlerin birbirleriyle, örgütle ve çevreyle gerçekleştirdikleri ilişkiler, örgütün kendi içerisinde ve çevresiyle olan ilişki ve etkileşimleriyle meydana gelen değişim olarak tanımlanabilir (Alıç, 1990:42). Gareth’le (1998:511) göre ise örgütsel değişim, örgütlerin şu an buldukları konumdan ileri lmak istedikleri hedefe yönelik gerçekleştirdikleri süreçleri mevcut durumdan gelecekte olmasını istedikleri duruma geçmelerini sağlayan temel güçtür. Sürekli değişimin yaşandığı dünyada yönetim alanındaki gelişmeler, örgütlerin yönetim kabiliyetlerini değiştirmeye zorlamıştır. Örgütlerin başarıya elde edebilmeleri için değişim elzem hale gelmiştir. Değişim iyi yönetilirse iyi sonuç alınır. Aksi durumda örgütün geleceği tehlikeye düşebilir(Hussey, 1998:12).Yönetim alanında değişim çok kırılğan bit yapıya sahiptir. Yönetim sürecinde değişimi iyi yönetebilmek için yöneten insanlarla yeni stratejileri gerçekleştirmesi beklenen bireylerle arasındaki iletişimi iyi yönetmek; değişimin gerçekleşebileceği örgüt içerisinde iyi denge unsurları kurulmalı örgüt ile birey arasındaki

duygusal bağı değişim sürecinde kuvvetli, tutulmalı ve iyi yönetilmelidir (Duck, 1999:62).

“Eğitim olgusu ele alındığında; eğitim ile değişim arasında karşılıklı bir etkileşim vardır. Bu etkileşimi, Özdemir (2000:26) iki şekilde görür : “Birincisi, eğitim faktörü toplumda meydana gelen değişimlerden iyi veya kötü etkilenir.” Değişimlere göre kendi iç dinamiklerini düzenlemek zorundadır. İkincisi ise, eğitim buldukları toplumların gelişmesinde ve kalkınmasında önderlik etmektedir. Bu makro değişimlerin dışında, örgüt içerisinde aktif görev alan bireylerin, davranışlarında değişimin meydana gelmesi bilgi artması, “ürünlerin artık işlevini yitirmesi, iş gücünün yapısında meydana gelecek değişim, iş hayatının kalitesindeki değişimler gibi faktörler eğitim ve öğretimde değişmeyi etkileyen gelişmelerdir”(Erdoğan, 2002:7).” Paradigma değişimi hemen hemen her alanda olduğu gibi eğitim alanında da görülmektedir. Okulu bir örgüt olarak ele alındığında, süreç içerisinde yaşanan ve yaşanacak olan değişimler küçümsenemez. Okul sistemindeki yer alan unsurlar süreç içerisinde değişik zamanlarda oluşmuştur. “Eğitim kurumlarında program, sınıf, dersane, ders kitabı, öğretim metodu vb. unsurlar Ortaçağda oluşmuştur”. Bilgi toplumuyla beraber eğitimde yaşanan değişim okul yöneticilerinden beklentileri de değiştirmiştir. Okul yöneticilerinin değişimi çok iyi anlayıp amaçlara uygun olarak yönetebilmeleri gerekmektedir.

Okul yönetiminin değişimi çok iyi anlayıp ve değişimi yönetebilmeleri gerekmektedir. Okul yöneticisi, birlikte iş yaptığı çalışanlarını güdülemeli, onları her konuda destekleyici bir tutumda olmalı, örgüt içerisinde ortak bir vizyonu geliştirmeli, gerçekleştirilebilir etkin eğitim programları oluşturulmalı, olumlu bir öğrenme çevresi oluşturmalı, yüksek performanslar özendirilmelidir. Ayrıca tüm bu eğitim sürecinden sorumlu olan okul yöneticileri insan kaynağını etkili ve verimli kullanabilmelidir. (Smith ve Piele, 1997:3-4). Okullar hızlı değişimin yaşandığı bir ortam olan okullarda bu değişimi yönetmek hem zor hem de karmaşık bir süreçtir (Balcı, 2001:115). Okul yöneticisinin etkili ikna kabiliyeti olmalı, değişime uyum sağlamalı ve yeni öğrenme becerilerine sahip olmakta okul yöneticisinde bulunması gereken özellikleridir.(Numanoğlu, 1999:345). Okul yöneticisinin imajı 1980’lerden bu yana “kapı bekçisi” olmaktan, “öğretim lideri” olmaya doğru değişim göstermiştir (Balcı, 2001:116). Yöneticilik anlayışında büyük bir değişiklik olmuştur artık otoriter bir yapıdan çok düzenli ve verimli çalışmak ve sorumluluk üstüne alan meslek haline gelmiştir(Özden, 2002:8-9).Okul değişim sürecinde eğitim lideri olarak okul yöneticisi, vizyon geliştirme ve bu vizyonu toplumla ve çalışanlarıyla paylaşmak gibi bir görevi ve sorumluluğu bulunmaktadır. Vizyonun en önemli faydalarından biri etki alanlıdakileri etkileyerek harekete geçirmesidir. (Maxwell, 1999:164). Vizyon, gelecekte ulaşılmak ve varılmak istenen noktadır. Vizyon, gruptaki bireylerle birlikte geleceğin resmini çizmek ve resmin birlikte çizildiğini hissettirmektir (Gökmen, 2003:2).

Bilgi toplumunda meydana gelen değişimle beraber, okullar, yöneticiler, öğretmenler, öğrenciler ve öğretim yöntemlerinde büyük bir değişim ve gelişim yaşanmıştır. Yaşanan bu değişimin hangi alanlarda ve düzeyi merak konusudur. Bu araştırmada “Temel Eğitim Okullarında Yönetici, öğretmen ve öğretmen adaylarının eğitim yönetiminde paradigmaları benimseme düzeyleri bazı değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?” sorusuna yanıt aranacaktır.

### Problemler

Temel eğitim okullarında görev yapan yönetici, “öğretmen ve öğretmen adaylarının eğitim yönetiminde paradigmaları benimseme düzeyleri bazı değişkenlere göre farklılık göstermekte “midir?”

### Alt Problemler

1.Temel Eğitim okullarında görev yapan “öğretmen, öğretmen adayı ve yöneticilerin eğitim yönetiminde; pozitivist ve yorumcu paradigmayı benimseme düzeyleri arasında anlamlı fark var mıdır”?”

2.Temel Eğitim okullarında görev yapan “öğretmen, öğretmen adayı ve yöneticilerin eğitimde; pozitivist ve yorumcu paradigmayı benimseme düzeyleri arasında anlamlı fark var mıdır”?”

3.”Temel Eğitim okullarında görev yapan öğretmen, “öğretmen adayı ve yöneticilerin; okul yönetimi süreci, okul yönetiminde insan ilişkileri ve iletişim Okul yönetim biçimi bakımından eğitim yönetiminde pozitivist paradigmaları benimseme düzeylerinde anlamlı fark var mıdır”?”

yönetiminde insan ilişkileri ve iletişimi, okul yönetim biçimi bakımından eğitim yönetiminde yorumcu paradigmaları benimseme düzeylerinde anlamlı fark var mıdır”?”

5.”Temel Eğitim okullarında görev yapan “öğretmen, öğretmen adayı ve yöneticilerin; eğitim sürecinin düzenlenmesi, eğitim-öğretim anlayışı ve uygulamaları bakımından pozitivist eğitim paradigmaları benimseme düzeylerinde anlamlı fark var mıdır”?”

6.”Temel Eğitim okullarında görev yapan “öğretmen, öğretmen adayı ve yöneticilerin; Eğitim sürecinin düzenlenmesi eğitim-öğretim anlayışı ve uygulamaları bakımından yorumcu eğitim paradigmalarını benimseme düzeylerinde anlamlı fark var mıdır”?

### Araştırmanın Amacı

“Sürekli değişen ve gelişen eğitim sisteminde, eğitim yönetimindeki paradigmaların farklı bakış açılarıyla irdelenmesi ve bu paradigmaların, “Türk Eğitim Sistemi”nde en önemli unsurlarından olan “yönetici ve öğretmen ile öğretmen adayları tarafından benimsenme durumunun ortaya çıkarılması, yapılan bu çalışmanın genel amacıdır”. Sürekli değişen dünyamızda birçok alanda sürekli değişimler yaşanmaktadır. Bu değişimlerden en çok etkilenen alanlarına başında hiç şüphesiz ki eğitim gelmektedir. “Birçok alanın temelindeki değişime etki eden faktör eğitimidir”. “Sosyal yaşamımızdaki farklı alanlarda genel değişimlere temel olan eğitim alanında yaşanan değişimi incelemek; bu değişimden “yöneticilerin, öğretmenlerin ve öğretmen adaylarının etkilenme boyutunun incelenmesi oldukça önemli olup; elde edilen bilgiler mevcut Türk Eğitim Sistemine yön vermesi beklenmektedir”.”

### Araştırmanın Önemi

“Değişim, her çağda olmazsa olmaz bir gerçekliktir. Bilimde, teknolojiye, ekonomide, “sosyo-kültürel değerlerde, sanatta ve daha pek çok alanda sürekli değişimler yaşanmaktadır. Pozitivizm, uzun yıllar sosyal bilimlere ve doğa bilimlerinde egemen olduğu söylenebilir. Pozitivist bakış açısı eğitim yönetimi alanına çok farklı katkılar getirmiştir. Fakat pozitivist bakış açısı eğitim yönetimi alanında uygulanma ve araştırma sınırlılıkları da bulunması işi daha da zorlaştırmaktadır. Sosyal bilimlerde pozitivist yaklaşımın deney ve gözlem sonuçlarının kullanılabilirliği; ancak bunun yeterli olamayacağı ileri sürülmüştür. Gerçekliğin ne olduğunu anlama becerisi, insanların bu gerçekliğe bağladıkları anlama göre değişiklikler gösterdiği kabulünden hareket edildiği bu çalışmada, toplumsal gerçekliğin algılanış biçimlerinden iki tanesi olan pozitivist ve yorumlayıcı paradigmaların eğitim yönetimindeki algılanış etkisi çerçevesinde bu araştırma yürütülmüştür. Bütün alanlar gibi eğitim alanında da gelişmenin sağlanması, bu değişim sürecinin ele alınması ve alanda yarattığı etkinin araştırılması ile olacaktır. Bu araştırmanın amacı; bilgi toplumunda eğitim alanındaki bu değişimi ele alarak, pozitivist ve yorumcu paradigmaların etkilerinin ve eğitim sürecine katkılarının hangi yönde olduğunun incelenmesi, eğitim sürecinde olmazsa olmaz dediğimiz süreci yöneten yönetici, öğretmen ve öğretmen adaylarının eğitim yönetimindeki bu paradigmaları ne düzeyde algıladıklarını belirlenmesi önem arz etmektedir.

### Sınırlılıklar

Araştırma 2021-2022 Eğitim Öğretim yılında Kocaeli İlinde görev yapan öğretmen adayı, öğretmen ve yöneticiler ile sınırlıdır.

## KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### Paradigma Kavramı Nedir?

Paradigma kavramı ilk başta bilimsel bir kavram iken günümüzde kuram, model, algı veya referans kaynağı anlamında kullanılmaktadır. Kelime Yunanca bir kelimedir. Pradigma aslında kişinin dünya görüşünü ifade etmektedir. Bir şeyi sadece görmek değil onu algılamak ve yorumlamaktır. Burada anlatılmak istenen gözle görmek değil gerçekçi bakış açısı ile olayları algılamak, anlamak ve yorumlayabilmektir. Thomas Kuhn tarafından Paradigma değişimi terimini dünyada ilk kez 1962 yılında yayınlanan “Bilimsel Devrimlerin Yapısı” adlı yapıtında kullanılarak literatüre girmiştir. Bu eser bilimde o güne kadar var olan eserlerden tamamen farklı bir anlayış ortaya koymuştur. Geleneksel anlayış, bilimde değişimin gelişimsel olduğunu, bilim insanlarının yapmış olduğu çalışmaların birbirini takip etmekte olup, süreklilik sergilediğini varsaymakta idi. Kısaca, bilimde değişim ve gelişme birbirine bağlı duvarın örülmesinde tuğlaların üst üste konulması gibi sürekli, birbirine bağlı ve birikimse bir süreç olarak açıklanıyordu (Covey, 1999: 25)Bütün paradigmalar belli alanlarda yığılmış sorunlara ne cevap olarak ortaya atıldığı için sorunlar çözüm buldukça ve mevcut alana yeni sorunlar eklendikçe alana hakim konumdaki paradigma yavaş yavaş değerini kaybederek yerini yeni paradigmalara bırakacaktır. Bu çok kısa bir süreç olmayıp fark edilmesi de zannedildiği kadar kolay değildir. Paradigmadaki bu değişimin en önemli göstergesi şüphesiz bu alanda sorgulamanın başlamasıdır. Sorgulama ve eleştiriler artıkça o alan da yeni arayışlar ortaya çıkar. Belli gruplar yeni kurallar ortaya atmaya başlar. Ortaya atılan bu kuralla mevcut duruma aykırı bilim dışı olarak kabul edilir. Ancak yeni ortaya atılan kurallar çözülmeyen birikmiş sorunlara çözmeye başlar. Yeni kurallar sorunlara etkili çözümler getirmesiyle beraber özellikle yeni dinamik bilim insanları sahiplenmeye ve yeni ürünler ortaya koymaya başlar. Eski paradigma artık yerini yeni paradigma bırakmaya başlar(Şimşek, 1992:41; Şimşek ve Heydinger, 1993:21). Bu şekilde paradigmatik değişimler gerçekleşir.



“Kuhn, bilimin sürekliliğinin olmadığını vurgulamış ve elde edilen bilgilerin toplamı olmadığını ifade etmiştir. Kuhn’a göre “bilim süreklilik göstermez ve istikrar arz etmez, bilimsel süreç zaman zaman gerçekleşen devrimlerle kesintiye uğrar. Bu devrimleri bilim, temel kabullere ters düştüğü için, başlangıçta kabul etmek istemez ve bastırmaya çalışır. Ancak devrimler öyle bir hal alır ki bilim bu devrimleri ve radikal değişimleri kabul etmek zorunda kalır. Daha önce radikal sayılan devrimler normal bilim haline gelir ve bilim adamları tarafından ortaklaşa kabul gören bir olgu olur.” (Kuhn, 2000:81-93). Kuhn, bilimin “rasyonalist olarak seçilmiş deneysel çerçevelere dayanan ilerici ve yavaş yavaş artan bir bilgi birikimidir” şeklinde özetlenebilecek geleneksel bakış açısını reddediyor, Ona göre bilimin tartışılmaz, olduğu gibi kabul görmüş dogmatik bir inanç sistemi olduğunu belirtmiştir. ““

Geleneksel yapılar içerisinde yer alan bireyler kendinden önceki paradigmanın savunucuları olarak değişimi fark etmezler veya kabul etmek istemezler. Bunun en iyi örneği Feyerabend tarafından ortaya atılan Galileo örneğidir. O alanda baskın paradigma belirli bir içerisinde yapılan bilimsel çalışmalarda tutarlılık ilkesine göre hareket edilmesine yol açmaktadır. Ancak Galileo'nun savunduğu kuramı, içinde bulunduğu dönemin düzenli, tutarlı veriler bütünü ile karşı karşıya gelmekte, başka bir deyişle birbirleriyle çelişmekteydi. Galileo "dünya dönüyor" tezini savunmasıyla sadece bilimsel bir söylemde bulunmamış, kilisenin ve feodal kurumların dünyanın düz olduğu tezine karşı çıkarak Tanrısal bir doğrunun dayanaklarını sarsmaktaydı. Aynı zamanda dünyanın döndüğünü tezini Kopernik ve Galileo'dan yıllar önce İ.Ö. III. Yüzyılda Aristarchus güneş merkezli teorisini savunarak dünya merkezli sistem teorisini benimsenmiştir. Bunun nedeni dünya merkezli sistemin o dönemde bir çıkmazı bulunmaktaydı (Kuhn, 1995:104).

Modern paradigma alanında ilk krizi fizik bilimler alanında Newton fiziğinin kriziyle ortaya çıkmıştır. Newton fiziğinin ilkelerinin geçerli olmadığını, Einstein'ın görelilik kuramı, Heisenberg'in belirsizlik ilkesi, Planck'ın parçacık teorisi kuantum fiziği göstermiştir. Kuantum fiziğinin Newton fiziğini bütünüyle ayırıştırarak henüz tam olarak gündelik hayatta Modern paradigma Newton,Descartes ve Bacon'un ilkelerinin Hobbes, Comte, Spencer gibi bilim adamları ve düşünürler sayesinde sosyal bilimler alanına aktarılmasıyla süreç içerisinde egemen paradigmaya dönüşmüştür (Hardt ve Negri, 2003:94- 99). Modern paradigma anlayışı 17 yüzyıldan itibaren Descartes'la beraber ilk etapta geçerlilik kazanmaya başlamış ve 20.yüzyıla ulaşan bir düşünce zincirini ve teorik bir açıdan ifade etmek için kullanılan bir genellemeye dönüşmüştür (Kale, 2002:32). Modern paradigma temelinde olayları ve durumları neden sonuç ilişkilerini açıklama çabasında olan pozitivist yöntem dayanmaktadır. Bu yöntem, toplumdaki bireylerin ilişkileri belirleyen ve düzenleyen evrensel, nesnel, mutlak yasalar olduğunu; bilim ve akıl yoluyla bu yasalara ulaşılabileceğini ifade etmektedir. Elde edilen bu sonuçların herkes tarafından kabulü, "bilmek, yapabilmektir" düşüncesiyle, hayatın siyasi, toplumsal, ekonomik, hukuksal yönetsel gibi bütün alanlarının belli kurallara göre dizayn edilmesi çabasını da beraberinde getirmektedir (Özlem, 1999:142; Kale, 2002:32).

## Temel Paradigmalar

Temel pradigmalara ilişkin çok sayıda ve farklı alanlarda kuramlar bulunmaktadır. Bu kuramlar genel olarak pozitivist ve yorumlayıcı olmak üzere iki temel paradigma içerisinde değerlendirilebilmektedir(Poloma, 1993:14; Doğan, 2001:60).Bu düşünce ile hareketle bu alanda çalışmada toplumsal yapı ve değişme kuramlarının paradigma temelli bir sınıflandırmasının yapılmasına çalışılacaktır. Comte ve Durkheim'in yapmış olduğu doğa bilimleri gerçeği örnek almalıdır diyen pozitivist kabul ile toplumun ve insanın kendine özgü doğası gereği tabiata indirgenemeyeceğini, bu nedenle de doğa bilimleri modelinin geçersiz olduğunu söyleyen yorumlayıcı paradigmadır. Kısa bir tanımını vermek gerekirse paradigma bir bilim adamı topluluğunu oluşturan bireyler tarafından paylaşılan inançların, değerlerin ve tekniklerin birleşiminden oluşan bir bilimsel modeldir (Kuhn, 1982:162; Marshall, 1999:574). Başka bir ifade ile bir algı dayanağı, bir dünya görüşü, bir izlenceler bütünü bir perspektiftir (Şimşek, 1997:98).

## Düşüşteki Bilimsel Paradigma

Düşüşteki paradigma dünyayı anlamamıza ve bununla tutarlı davranışlar geliştirmemize yol göstermiştir. Düşüşteki paradigmanın kökeni Modern Çağ'ın başlangıcı olarak kabul edilen I.S. 1500 yıllarına dayanır. Uzun yıllar Ortaçağ Avrupası'nda hakim dünya görüşü olarak var olan skolastik düşüncenin hegemonyası Rönesansla birlikte, eleştirel, rasyonalist ve seküler dünya görüşüne kendini bırakmaya başlamıştır. Avrupa'nın; sanat, felsefe, din, politik düşünce ve örgütlenme, ekonomik etkinlik, gibi alanlarda reform ve dönüşüm yaşaması, epistemoloji, ontoloji, estetik ve din felsefesinin pozitivistimin temeli olan Aydınlanma Çağı'nı başlamasını zorunlu kılmıştır. (Şimşek, 1994:2).

Aydınlanma Çağı'nın temel doktrini insanın doğayı ve evreni anlaması Tanrı'nın elinde değil, insan aklında ve bilgisinde, deneyimindedir. Aydınlanma; Galileo, Bacon, Hobbes, Descartes, Newton, Wesley, Montesquieu,

Voltaire, Rousseau, Leibniz, John Locke, David Hume, Spinoza, Immanuel Kant, Adam Smith gibi isimlerle anılır. Aydınlanma temel bir entelektüel dönüşüm, skolastik düşünceye bir devrim hareketi ve modern çağ dönüşümünün yaratıcısıdır. (Schwartz ve Ogilvy, 1979:16).Bugün bu isimlerin her biri 20. yüzyıl toplumlarını biçimlendiren temel yasa ve ilkelerin yaratıcısıdır. Martin Luther Protestan devrimi ile özeldir Hristiyanlığın, en genelde ise dinlerin reforme edilmesini sağlamış; Bacon, Leibniz, Descartes ve Kant modern felsefe, matematik ve mantığın biçimlenmesine katkıda bulunmuşlardır. Voltaire ve Rousseau devletin rolü ve devlet- birey ilişkisine yönelerek bugünkü çağdaş demokrasilerin en temel ilkelerini saptamışlar, Locke ve Hume felsefenin temel sorunlarını epistemolojik bir düzlemde tartışmışlar ve Amririmizm ve gerçekçiliğin ilkelerini formüle etmişlerdir. Adam Smith serbest piyasa ekonomisini, rekabet ve girişimcilği savunmuş, sermaye ve emek ve iş bölümünün önemine dikkat çekmiştir. Öte yandan, Galileo ve Newton, devrim niteliğindeki fikirleri, öngörülleri ve buluşlarıyla pozitivist/akılcı paradigmanın temelini oluşturan çağdaş bilimsel düşüncenin ilk temel taşlarını döşeyenlerden olmuşlardır. (Şimşek, 1994: 3).

### **Pozitivist Paradigma/ Akılcı Paradigma**

Eski Yunanlılardan günümüze ulaşan Pozitivizm 19.yy Fransız Filozof ve düşünür Auguste Comte tarafından ilk kez felsefi terimi olarak kullanılmıştır. Comte'nin pozitivizmi "üç aşama yasası" terimlerinde açıklanabilir. Bu üç aşama yasasına göre, insan akli dinsel evreden metafizik evreye, daha sonra son evre olan pozitivist evreye doğru gelişmiştir. Dinsel evre insan davranışlarını doğaüstü varlıklarla ve ruhsal olgularla açıklar. Metafizik evrede ise ilk evrenin farklılaştırılmış hali görülür ve insan davranışlarında soyutlama, Comte'un "kişisellikten uzak oluşum" ve "varlıklar ya da güçler" terimleriyle açıklanır. Pozitivist evrede ise davranışı algılama araçları gözlem yapma akıl yürütme ve mantıktır. Pozitivizm sosyal bilimciyi çözümleyici ya da yorumlayıcı olarak algılar. Pozitivizm daha ziyade felsefe olaylardan ve olgulardan uyarlandı. Akılcı pozitivism, daha çok doğrulama yöntemini gösterir. Bu şekilde doğrulanamaz söylemler bir anlam ifade etmeyeceği kabul edilir. Teknolojinin tamamı ve geleneksel metafizik bu gruba girer (Balci, 2004:28).

Pozitivist akımının önderlerinden biri olarak kabul gören Galileo bilim adamlarının bilimsel nitelikte olmalarının ön şartı olarak, ölçülebilir düzeyde ve nicelleştirilebilir olanın bilgisiyle çabalamanın zorunluluğunu ortaya koydu. Galileo göre nicelik haline getirilemeyen bilginin bilime kazandırılmaması gereken unsurlardır (Capra, 1992:55). Pozitivizmin ideallerinden biri de geleneksel yapıdaki değerlerle bilimsel bilgi arasında bir duvar örerek birbirinden ayırmaktır.(Arslan, 1992:84). Pozitivizme göre bilim ve olgular gelişmenin ve aydınlanmanın bir parçasıdır. Bilim ve olgular metafiziğin ve spekülasyonun düşmanıdır, inancın ve dinsel yapıların bilginin kaynağı olarak görülmeleri hiçbir şekilde kabul edilemezdir (Swingewood, 1998:49). Estetik ve ahlaki duyarlık, güdüler, değerler, ruh ve bilinç gibi kavramlar Galileo göre bilimin içerisinde alınmaması gereken salt zihinsel yansımalarıdır. Bacon, Galileo'nun çağdaşı olarak kabul edilmektedir. Bacon deneysel çalışmalarda kullanmış olduğu bazı terimler bir özlemin izlerini taşımaktadır. Bacon'a göre doğa insana direnmektedir, ancak doğa insana hizmet etmeye mahkumdur Doğa bilim adamına karşı olurken bilim adamının asıl amacı doğanın tüm sırlarını ortaya çıkarmaktır. Bilim adamı gerekirse bu amacı gerçekleştirmek için almak için doğaya işkence edebilir.

Fen bilimleri alanıyla ilgili olarak disiplinlerde araştırma ve kurama egemen olan paradigma Newton'un "Matematiğin İlkeleri" adlı yapıtının ortaya çıkmasıyla başlar. Bundan dolayıdır ki günümüz bilimine bilime hakim olan paradigmayı "Newton'cu bilimsel paradigma" olarak nitelendirilir. Bilim paradigması Newton'un makine örneğinin evrenin hareketine uyarlanmasına dayanır. Bu nedenle bilimsel paradigmada mekanik bir dünya egomanyası egemendir. Bundan sonraki sürece katkı ve eklemelerle, mekanik dünya görüşü üç ana unsur, varsayım üzerine oturur: (1) Gerçekliğin en temel unsuru olan en küçük parçacıklar ve bunların davranışını yöneten bir güç vardır. Bu gücün en temel düzeyi ve bu düzeydeki davranışları belirleyen yasaları keşfetmek yoluyla dünya önceden kestirilebilir (Schwartz ve Ogilvy, 1977:32). (2). En temel düzey ilişkileri belirleyen yasalar dünyadaki en üst düzey ilişkileri belirleyen yasalarla aynı olmalıdır. (3). Bilim insanları, gözlemciler, araştırmacılar çalışmalarından soyutlanmalıdır. Gerçeklik tektir ve neseldir. (Schwartz ve Ogilvy, 1977:32).Bugün bilimde kullandığımız postkapitalist, postpozitivizm, postendüstriyel, postmodern, postyapısalcı,postendüstriyel, ve postgörgül olarak nitelendiğimiz bir çok yaklaşımın ve kuramın kaynak noktası 16. ve 17. yüzyıllarda ortaya atılan kapsamlı bir paradigmatic dönüşüme dayanmaktadır. Pozitivist akılcı bir inanca dayanır (Tierney ve Rhoads, 1993: 312). Pozitivizm ve modernist düşünce bir çok şeyi açıklama gücüne sahip büyük kuramlar ve tek bir doğru'yu aramaya çalışıldı. İnsanın bilimsel gelişme ile mükemmelleşmesi koşut görüldü. "Mükemmel bilgi olasıdır ve verimlilik en temel amaçtır" (Tierney ve Rhoads, 1993:312). Bu ilkeler, Taylor'ın bilimsel yönetimini, Durkheim'ın toplumu analizinde ilkelerini geliştirmesinde açıklıkla görülür.

### **Pozitivist/Akılcı Paradigmanın Eğitim Yönetimine Yansıması**

Amerika kökenli mühendis Frederick Taylor örgüt ve yönetim konusunda ilk önemli çalışmalar yapan ve pozitivist

paradigmayı örgüt ve yönetime uyarlamasını gerçekleştirmiştir. Newtonun evren bir makine dünya görüşünü Taylor pozitivist paradigmanın yönetim, insan ilişkileri ve işe mükemmel bir şekilde uyarlamıştır. . Taylor'ın bakış açısına göre örgütler birer makineden farksız değildir. (Morgan, 1986: 45). Ona göre örgütün yönetim organizasyonu ise, bu makineye şekil veren ve ihtiyaç olması durumunda eskiyen parçaları değiştiren, yeni parçalar ekleyen ve işlevini yitiren parçaları örgüt içerisinde çıkararak uzmanlık gerektiren bir iştir. Taylor, örgüt içerisinde görev alan insanları makinenin birer dişlisi olarak görmekte ve bu dişliler ihtiyaç halinde yenileriyle değiştirebilir tezini savunmuştur. Taylor'ın görüşlerine Max Weber'in görüşleri de eklenerek "klasik örgüt ve yönetim kuramı" olarak adlandırdığımız yaklaşımın temelini oluşturur. Pozitivist/akılcı paradigmanın klasik yaklaşımın, doğrudan bir etkisi olarak temelini oluşturmaktadır. 20. Yüzyılın ilk dönemlerinde Taylor'ın temelini attığı ve Weber'in katkıları sunduğu ve Weber'in "Klasik Yönetim Anlayışı" etkisi hakim sürmüştür. Pozitivist/akılcı paradigma insanın kusursuz bir çalışma disiplini içerisinde olması, yapılan bilimsel çalışmaların toplum ve birey yaşamına uyarlanması ile gerçekleştirilebilir. Bu kuramın temelinde verimlilik esastır. (Boyd, 1992:508).

## Yükselen Paradigmanın Resmi

### Yorumlayıcı Paradigma / Pozitivist Ötesi Paradigma

Yükselen paradigma yirminci yüzyılın ilk çeyreğinde ortaya çıkmış ve pozitivist/akılcı paradigmaya hakim olmaya başlamıştır. Pozitivist paradigma içerisinde belli bir olgunluğa ulaşmış az sayıda ki bilim insanı, örgüt içerisinde buldukları örgütten çok farklı bir dünya görüşü geliştirmeye başlamışlardır. Bunlara örnek verirsek, Einstein'ın "Görelilik Kuramı" araştırmadaki gözlemcinin süreçteki etkisini ortaya koymakla eski paradigmanın o güne kadar ortaya atılmış olduğu düşüncelerin tam tersi bir düşünceyi savunarak eski paradigmanın önemli bir temel taşı yerinden oynatmış oldu (Schwartz ve Ogilvy, 1979: 32). Einstein'den sonra "belirsizlik ilkesi" ile Heisenberg pozitivist/akılcı paradigmanın en önemli ilkesi olarak görülen nesnellik ilkesini yıkmıştır (Schwartz ve Ogilvy, 1979:32). Diğer bir taraftan John Bell, evrenin bağımsız ve ayrı parçalardan oluşmadığını fikrini ortaya atmıştı. Ona göre evrendeki bütün olay ve şeyler bir bütünlük içerisinde yer alır, bütün parçalanmaz ve parçalar birbiriyle uyum içerisinde yer alır (Schwartz ve Ogilvy, 1979:33). John Bell 'in ortaya atmış olduğu bu kurama benzerlik gösteren bir kuramda David Bohm 'un ortaya atmış olduğu kuramdır. David Bohm, "yalnızca parça bütünde gizli değil, aynı zamanda bütün gerçeklik parçada da gizlidir" evrenin holografik bir resmini çizmekteydi (Schwartz ve Ogilvy, 1979:33).Gelişmiş toplumlarda birçok alanını etkileyen ve evreni yeni bir bakış açısıyla görmemizi katkı sağlayan pozitivism/ akılcı ötesi paradigmlar aşağıdaki nitelikleri gösterir (Schwartz ve Ogilvy, 1979:43):Gerçek karmaşıktır. Bütün olay ve olgular değişkenlik ve etkileşim halindedir. Her sistem ve alt sistemler kendine özel özellikler oluştururlar. (Lincoln, 1989: 69).

- ✓ Heterarşi düzendir. Sistemler,alt ve üst şeklinde hiyerarşik düzen içerisinde bulunmaz, tam tersine önceden kestirilemez karşılıklı sınırlılık, etkileşim ve hareketlerle belirlenen heterarşik düzenlerdir.
- ✓ Evren holografiktir. Evren de her şey birbiriyle ilişki içerisinde. Bütünü oluşturan parçalar da bütüne dair bilgi bulunur.
- ✓ Gelecek ve yön belirsizdir. Olasılıklar bilinebilir, ancak kesin sonuçlar kestirilemez; "...geleceğin muğlaklığı doğanın koşuludur" (Lincoln, 1989:71).
- ✓ İlişkiler doğrusal değildir ve ilişkilerde karşılıklılık ve nedensellik vardır. X Y'ye sebep olmak yerine X ve Y birbirlerini etkileyerek evrimleşir ve birlikte değişirler.
- ✓ Değişim morfojenettir. Değişim düzen düzensizlikten oluşabilir. Sistemler, niteliksel değişime sebep olacak şekilde çeşitli, açık, karmaşık, birbirleriyle nedensel ve belirsizdir (Lincoln, 1989:71).

Gözlemci belli bir perspektife sahip katılımcıdır. Sistem içerisinde yer alan gözlemci gözlenenenden soyutlanmış ve uzak değildir. Nesnellik ilkesi yoktur, ancak perspektif vardır. "Perspektif belli bir açıdan ve mesafeden bir görüş demektir. Nereden baktığımız ne gördüğümüzü de etkiler. Tek başına hiç bir disiplin bütüncül bir resim veremez. Resmin bütünü çoklu perspektifler yoluyla elde edilen bir imgedir" (Lincoln, 1989:72).

Pozitivism ve akılcılık ötesi büyük kuramlar, evrende tek bir doğrunun olmadığı tezini savunur ve tek bir doğruya dayalı hakim yapı perspektif yerine özne merkezli herkes tarafından kabul görmüş bir yönelime terk etmektedir" (Tierney ve Rhoads, 1993: 312).

Örgüt ve sistem içerisinde toplumsal olaylar ve olgular, toplumsal davranışı belirleyen genellenebilir kanunlar oluşturmak yöntemiyle değil, mevcut bit toplumsal bir durumun kendine has boyutlarının analiz edilmesi ile anlaşılabilir. Sosyal olgulara ilişkin ölçme ve araştırma teknikleri sistematik analizi hedeflerken, olaya ilişkin genellemeler yapmak yerine bir olayın veya olgunun toplumdaki bireyler tarafından daha iyi kavranmasıyla ilgilenir. Toplumsal olay ve olguları ilişkin sonuçları genelleştirebilmek için, yükselen paradigmanın ilkeleri ile

çalışan bir araştırmacı katı kurallar kullanmaksızın olaydan olaya geçer (Putnam, 1983: 41).

### Yorumlayıcı Paradigma Nedir?

Pozitivist paradigma uzun yıllar bilimsel nitelikteki çalışmalarda, belli bilimsel anlayış çerçevesinde, değiştirilmesi imkanı olmayan önceden hazırlanmış belli kalıplardaki bilimsel bilgi zorla dayatılırdı. Kunt'un (1982:55) deyişiyle pozitif paradigma yeni bilimsel çalışmalara ve belli bilimsel kalıpların dışına çıkılmasına izin vermemekteydi. Aksine bu kalıba uymayanlara önem verilmemekteydi. Var olan bilim anlayışını özümseyen bilim insanlarının temel amacı da amacı yeni bilimsel çalışmalar bulmak olmadığı gibi, başka bilim insanları tarafından yeni yapılan çalışmalara karşı hoşgörülü davranmazlardı.

Yorumcu paradigmanın savunmuş olduğu ilkeler ya da varsayımlar şu şekilde özetlenebilir: Tabiat bilimleri alanında uygulamaya konulan pozitivist, sayısal verilere ve çeşitli ölçümlere dayalı olarak olayları ve olguları ve ispatlamaya için kullanılan yöntem ve teknikler aynı şekilde toplumsal ve tarihsel gerçeklik alanına uygulanması mümkün değildir(Bilton ve ark., 1991:512).

Sosyal bilim alanında çalışan bilim adamının yapması gereken en önemli şey, aktörlerin davranışlarına neden olan ve bu davranışa onu iten içsel dürtü, davranışı gerçekleştirenin asıl niyeti ve amacını anlamaya çalışmak ve en iyi şekilde yorumlamaya çalışmaktır(Swingewood, 1989:271).

Sosyolojide içerisinde konuyu ele aldığımızda; sosyoloji alanı içerisinde insan ve topluma dair önermelerin farklılaşmasıyla değer normlarından arındırılan bir sosyolojinin uygulanabilirliği artık ciddi bir şekilde sorgulanmaya ve eleştirilmeye başlanmıştır (Gouldner, 1970:28). Kültürün, gelenekten "değerden" soyutlanmış bir sosyoloji nosyonu düşünmek ve bu sosyolojiden toplum dinamiklerini okumasını beklemek zaten itopik bir durumken bu sosyolojinin insanı ve toplumu anlamasını kadük kalması nihayet tartışmaya açılmıştır. Bundandır ki sosyolojideki kuramları tek bir paradigma çatısı altında birleştirmeye çalışmak nafile bir çabadır. (Poloma, 1993: 13-14).

### Pozitivist Paradigma Kapsamındaki Kuramlar

#### Auguste Comte ve Üç Hal Kanunu

Sosyal bilimlerin de genel geçer yasalarla değerlendirilmesi tıpkı doğa bilimlerinde olduğu gibi sistematik akılcı gerektiğinde deney ve gözlemden yararlanan bilim dalı olması gerektiğini savunan Comte, pozitivism felsefesini kurucu ve en büyük savunucusu olmuştur. Fransız devrimi sonrası ve aydınlanma çağı rüzgârıyla yeni bir toplum özlemi çeken Comten bütün amacı pozitivism rehberliğinde çağdaş bir sosyoloji ve çağdaş bir toplum hayaliydi. (Kongar, 1985: 84).

Aydınlanma geleneğinin en önemli temsilcilerinden olan Comte'n temel amacı toplumun reformdan geçirilmesi ve yeni baştan düzenlenmesidir. Comte göre bu amaç için öncelikle toplumu konu edinen bir bilim dalına, yeni ve çağdaş bir bakış açısına ihtiyaç vardır. Comte göre inançların herkesçe ortak olarak benimsemediği, düşüncelerdeki anarşinin, toplumda anarşiye yol açtığı bir çağda kurtuluşu sağlayacak tek çözüm pozitivismdir. Comte göre, toplumu anlamının yegâne yolu yorum ve değerlerden bağımsız sadece olguları gözlemlemektir. Comte göre insan zihni ve toplum yapısı üç temel aşamadan geçer. En ilkel evre olan birinci evre teolojik evredir. Bu evrede insan fenomenleri dini dayalı animistik bir tarz da açıklar. Açıklayamadığı her güç tanrı sayesinde. İkinci evre, metafizik evrede ise tanrıların yerini soyut kavramlar, özgürlük, en yüksek neden, nihai amaç, öz gibi kavramlara bırakır. İnsan düşüncesi en yüksek evre pozitif evre olan üçün evre olan pozitif evredir. Fenomenleri anlamak için metafizik öğelerden, soyut kavramlardan medet beklemek bırakılır. İnsan bilgisinin sınırlı, değişen toplumsal ve tarihsel koşullara bağlı rölatif olduğu kabul edilir. Amaç insanı ve toplumu anlama adına genel geçer yasalar koymak değil, olguları ve aralarındaki ilişkiyi nedensellik bağlamında bilimin sistematüğinde ele almaktır (Cevizci,1999:77).

#### Emile Durkheim: Mekanik Dayanımdan Organik Dayanımda

Durkheim, pozitif paradigmanın en önemli temsilci aynı zamanda sosyoloji bilimlerinde kurucuları arasında yer almaktadır. Durkheim'in kuramında toplumda egemen olan iş bölümünün özelliğine göre mekanik dayanışmanın olduğu toplum organik dayanışmanın olduğu toplum vurgusu bulunmaktadır. Durkheim'e toplumsal hayatta, toplumsal iş bölümü ve bireysel bilinçlerin birbirine benzerliği olmak üzere toplumsal hayatın iki kaynağı vardır. Varlıklara ne kadar birbirine benzer ise varlıklar arasında dayanış ve uyum o kadar yüksek seviyede gerçekleşir. Dayanışma ve iş birliği insanların birbirlerine benzemeleriyle doğru orantılıdır. Toplumda yer alan bu tür dayanışmada insanlar bireysel niteliklerinden kurtulup örgütsel bir varlığın bir parçası oldukları zaman değerlidir. Durkheim bu tür dayanışmaya mekanik dayanışma olarak tanımlamıştır(Kongar, 1985:102).



Durkheim'in organik dayanışmasına göre, toplumda iş bölümü ne kadar artarsa bireylerin uzmanlaşması dolayısıyla bireyler arası farklılıklar artar. Bu farklılaşma mekanik dayanışmadan farklı olarak insanların birbirini doğal olarak tamamlaması birbirlerinden ayrılamaz bir vücudun organları gibi eş güdüm içinde çalışması ve toplum hayatının devamlılığının sağlanması için mutlak şarttır. Bu dayanışmada insanlar arasındaki farklılıklar ve iş bölümü adeta vücudun organlarının farklı görevler üstlenip vücudu hayatta tutan organların uyumu gibi doğal ve uyumludur. Bu şekilde olan bu dayanışmadan topluma ve bu toplumun devamlılığına sıkı sıkıya bağlı hiçbir zorlama ve dayatmanın olmadığı doğal bir evrimleşmedir(Kinloch, 1977:87). Durkheim'in bu kuramında toplumdaki gelişme ve farklılaşmanın temelinde iş bölümü yer almaktadır.

### **Karl Marx ve Sınıf Çatışması**

Materyalist diyalektiğin en ünlü filozoflarından olan Marx'a göre toplumu ve toplumsal ilişkileri etkileyen en önemli unsurun ekonomik ilişkiler üretim biçimi olduğunu söyleyebilir. Marx pozitivist paradigmayı ekonomik indirgemecilik tarzında determinizm ilkesiyle beraber ele almıştır. "Ona göre bütün toplumlar feodal ve kapitalist aşamalardan geçerek zorunlu olarak sosyalist aşamaya ulaşacaklardır." Toplumun gelişmesi sonucunda toplumdaki üretim güçleri mevcut üretim ilişkileri ile uyumsuzluğa düşer. Kapitalistlerin kazanma hırsları işçilerin sömürülmesine ve dolayısıyla daha çok yoksullaşmasına neden olur. Bu durum işçilerde sınıf bilinci yaratarak toplumsal ve ekonomik dönüşümü başlatır. Üretim biçimi ister istemez değişeceğinden üretim ve ekonomiden başlayan devrim toplumsal devrime dönüşür. Marks'a göre sınıf çatışması kapitalizmi yıkacağı için kaçınılmaz ve gerekli olan bir aşamadır (Kongar, 1985:131).

Marks'ın diyalektiğinde proletarya ve burjuva arasındaki, üretim araçlarını kullananlar ve onlara sahip olanlar, arasındaki çatışma ideal toplum ve devlet düzenini getirecektir (Aron, 1989:109-136).

### **Yorumlayıcı Paradigma Kapsamındaki Kuramlar**

#### **Wilhelm Dilthey: Anlama ve Sosyal Bilimler**

Dilthey, "Alman sosyolojisinin ilerlemesinde ve gelişmesinde önemli katkı sağlayan filozoflardandır. Dilthey'e göre, Comte'un insan davranışlarının ve kültürün incelenmesi açısından büyük bir tehdit meydana getirmekteydi. "Pozitivizm kuramı öncelikle , insan toplumun sürekli gelişmesine katkı sağlayan, kanunlar, yasar benzeri süreçler değil belirleyici asıl etmenlerin insan bağımsızlığı ve özerkliği olan eşsiz bir alan oluşturduğu için; ikincisi, kendi biricik insani eylemleriyle onu oluşturan bireylerden ayrı, herhangi bir anlamda toplum diye bir şey var olmadığı için iflas ettiğini ileri sürüyordu" (Swingewood, 1998:159-160; Marshall, 1999:156). "Pozitivizmin doğa bilimlerinin yöntemlerini insana ve onun yaşamına da uygulama girişimlerinin insanın varoluşunun temel, özsel yönlerini çarpıttığını savunan Dilthey, bununla birlikte doğa biliminin sergilediği, nesnellik, rasyonalite ve pekinliğe hiçbir şekilde karşı çıkmamıştır."

Dilthey "bireyi tek başına değil de her zaman çevresiyle birlikte değerlendirmiştir. O insanın özünün yalnızca içe bakışla kavranamayacağını, insanın ne olduğunu bilme işinin bütün bir tarihi bilmeyi gerektiğini öne sürmüştür". "Doğa bilimlerinin kendilerine dış dünyada ortaya çıkan olayları konu yaptıkları yerde, insan bilimleri, Dilthey'e göre bütünüyle orijinal lan iç yaşantıları ele alır." Doğa bilimlerinin nesnel dünyası ile insan biliminin konusu olan iç yaşantıları ele alır. "İnsan biliminin büyük önemi vurgulayan Dilthey, bu bilimlerin temel olarak anlamaya dayanan kendi psikolojisini öne sürmüştür." Onun öne sürdüğü bu anlayışa göre "başkasının ruhsal eylemlerini onlarla birlikte duyarak, onların içine girerek ve bu eylemleri sonradan gerçekleştirerek kendi eylemlerimiz haline dönüştürürüz". "Bu şekilde insanın ruhsal yaşantılarını anlayabiliriz. Dilthey, bireyi tek başına değil de, çevresiyle beraber değerlendirmiştir"(Doğan, 1999:29-30).

#### **Erving Goffman: Gündelik Yaşamda Benliğin Sunuluşu**

Goffman, mikrososyolog alanında 1960'lı yıllarda çalışma yapan en etkili sosyologlardan biridir. Goffman dramaturjik bakış açısını sosyolojide öncülüğünü yapmıştır. Goffman, "Gündelik Hayatta Benliğin Sunuluşu (*The Presentation of Self in Everyday Life*) adlı yapıtıyla toplumda bir çiftçi sınıfının gündelik hayatına ilişkin gözlemlerini anlatmaktadır". Goffman bu eserinde toplumsal hayatı tiyatro metaforuyla, insanlara verilen rollerini nasıl idrak ettiklerini ve farklı sahalarda karşılıklı olarak hangi izlenimi bıraktıklarıyla analiz etmektedir. Goffman, pozitivist paradigmanın geleneksel tüm kurallarını yıkmıştır. Ona göre roman veya biyografiyle ilgili çalışma yapmayı, bilimsel gözlem yapmaya tercih ediyordu. Goffman yapmış olduğu çalışmalarında; öznellik "olma, anlama, bireylerin anlam dünyalarını ortaya çıkarma, toplumsal dünyayı anlama, etkileşim ve karşılıklı biçimlendirme, değer yüklü olma gibi yorumcu paradigmanın savunmuş olduğu değer yargılarını ve temel sayıtlılarının Goffman'ın çalışmalarında görmek mümkündür" (Marshall, 1999:273; Kinloch, 1977:259).

"Goffman, Deneyim Organizasyonu Üzerine Bir Çalışma (*An Essay on the Organization of Experience*) adlı

çalışmasında; toplumsal faaliyetlerin ve toplumu oluşturan temel yapının sosyolojinin asıl konusunun olup olmadığı hiçbir iddiası bulunmadığını, sadece bu konulara ilişkin belli çerçeveler içerisinde çalışmaların yapıldığını ve yapılmaya devam edileceğini belirtmiştir”. Goffman, toplumsal hayatın yapısını değil toplumsal hayatın herhangi bir zaman dilimindeki bireysel tecrübeleri önemseydiğini belirtmiştir (Poloma, 1993:213). Goffman'ın toplumsal hayattaki bireye ilişkin düşüncesiyle yorumlayıcı paradigmanın, bireyin sosyal yaşamını, kendisinin anlam sistemini inşa ederek şekillendirdiği şeklindeki ontolojik kuramsal izlerini taşımaktadır.

### Herbert Blumer: İnsan ve Anlam

Blumer ““sembolik etkileşimcilik teorisinin kurucusudur, Ona göre sosyologlar, direk tanık olmadıkları olaylara ve olguları analiz etmede ve soyut kavramlara karşı mesafeli duruyordu”. Blumere göre “sosyal dünya dinamik ve diyalektik bir şebeke olup durumlar her zaman değişken sonuçlarla karşılaşır; kişisel hayatlar ve yaşam tarihleri her daim bir luş ve değişme süreci içerisinde olur”. Tek başına var olan bir bireyden söz edilemez; insanlar her zaman ötekilerine başka insan ve varlıklarına bağlanmışlardır. “Onun savunduğu, hayatın haliyle toplumsal deneyimin zengin çeşitliliğini araştırarak, deneyimden hareket ederek 'duyarlılaştırıcı kavramlar' inşa edecek, doğrudan deneysel verilere temellenen kuramlar üretmek ve bu tür kuramların geçerliliğini sürekli kanıtlara geri dönerek sınayıp belirleyecek bir metodolojydi “(Marshall, 1999:7778).Ona göre birey , içerisinde bulunan durumlara ilişkin gerçekleştirdiği davranışın ışığında belli anlamları seçer, onları kontrol eder, gerekirse askıya alır, farklı şekilde yeniden gruplandırır ve çeşitli aşamalardan sonra dönüştürür. (Poloma, 1993:225). Blumer yapmış olduğu düşüncesi neticesinde” Pozitivist paradigmanın en temel varsayımlarını tamamen inkâr eden bir yaklaşım içerisine girmiştir.

### Pozitivizm Ötesi/Akılcılık Ötesi Paradigmanın Eğitim Yönetimine Yansıması

Örgüt ve yönetim alanında paradigmatik dönüşüm 1970'lerin ortasından başlamıştır. Yönetimde nicel araştırmalar yerine durum çalışmaları kullanılmaya ve geliştirilmeye başlanmıştır. (Poloma, 1993:225).

Eğitim yönetimi alanındaki paradigmlar da gerçekleşen değişimle beraber, yönetim ve örgüt ile ilgili yeni yaklaşımlar ve kuramlar ortaya çıkmıştır. Marxizm'in yeniden yorumlanarak ele alınması ile ortaya atılan eleştirel kuram, diğer taraftan öte yandan, feminist kuram, bilişsel kuram, yorumlamacı kuram, simgeci ve kültür kuramları, örgütsel öğrenme, dönüşümsel değişimin örgütlere uyarlanması değişen ve yeni ortaya çıkan yaklaşım ve kuramlardan bir kaçıdır. (Putnam, 1983:35).

Örgütlerde yorumlayıcı yaklaşım işlevselci yaklaşıma opsiyonel olarak ortaya atılmıştır. Yorumlamacı yaklaşımın temelinde örgüt içerisinde yer alan bireylerin sosyal alanlarını ve çevrelerini kendilerinin oluşturduğu esasına dayanır. Bireyler çevreyle olan ilişkilerini kendi özgür iradelerine göre seçer, yorumlar ve bu yorumlara göre örgüt içerisinde davranış gerçekleştirir. Bireyler örgüt içerisinde aktif bir rol üstlenir, çevresinden etkilenir aynı zamanda da çevresini de etkiler. (Putnam, 1983:36).

Geleneksel yönetim anlayışını savunan kuramlara karşı 1970'ler de başlayan eleştirel düşünme becerisi, 1980'ler de eğitim yönetimi alanında da kendini göstermeye başlamıştır. Eğitim yönetimi alanında ortaya çıkan bir çok yaklaşım ve araştırmalar niteliksel çalışmalar halini almaya başlamıştır. Ortaya atılan bu kuramlar ve yaklaşımlar yorumcu paradigma, toplumsal bilimlerle ilgili çalışmalara farklı bir bakış tarzı getirmiştir. Aynı zamanda "değişik görüşleri, yarattığı tartışma zemini ve geleneksel araştırmalara yönelttiği eleştirilerle eğitim sosyolojisine yeni bir soluk getirmiştir. Bu yeni yaklaşım sadece önemli kuramsal sorunlara değinmekle kalmamış, yeni araştırma çalışmalarına da yol gösterici olmuştur. Öyle ki okulda ki bir ders saatinde veya bir teneffüste yaşanan bir olayın kavranması eğitimin ne denli önemli bir gerçeklik taşıdığı işaret etmiştir. (Tan, 1993:83).

### Öğrenme ve Öğretmeye Yönelik Günümüz Paradigmaları

Sürekli gelişimin ve değişimin yaşandığı günümüz toplumları; siyasal, ekonomik, kültürel sosyal vb. yönlerden çeşitli gelişmelere şahitlik etmektedirler. Günümüz de politik, ekonomik, toplumsal, kültürel, teknolojik vb. birçok alanda alanda temel dönüşümlere tanık olmaktadır. Eskiden savunulan akımlar ve yaklaşımlar artık sorgulanmaya ve irdelenmeye başlanmıştır. Yeni akımlar ve yaklaşımlar ile geleneksel yaklaşımlar ve yapılar birçok alanda çatışma yaşadığını gözlenmektedir. Birçok alanda yaşanan bu çatışma, eğitim alanında birtakım değişimleri ve gelişmeleri zorunlu kılmıştır. Sosyal ve toplumsal alanda yaşanan birçok değişim ve dönüşümden en çok etkilenen alan hiç şüphesiz eğitimidir. Eğitim her alanda bilginin kullanılması ve yayılmasında değişimin ve gelişimin temel aracı olarak görülmektedir.

Bu nedenle değer kavramı üzerinde durulması gerekmektedir. Değer, örgüt içerisinde sosyal bir grubun üyesi olan bireyin ve toplumun devamlılığını sağlamak amacıyla üyelerin çoğunluğu tarafından benimsediği ve kabul gördüğü bireylerin ortak düşünce ve duygularını yansıtan temel ahlaki inanç ve ilkeler olarak tanımlanabilir. (Kızılcık, 2019)

1994:99). “Buna karşılık iyilik, güzellik, doğruluk “gibi değerlerin nesnel bir gerçeklikleri bulunmadığını, kişisel duygulardan, tavır ve gerçeklik yorumlarından başka hiçbir şey olmadığını dile getiren değerler görüşüne öznelci değer görüşü ve nihayet değerlerin bir kültürden diğerine farklılık gösterdiğini, değerlerin kişinin çevresi, kültürü ve mizacı tarafından belirlenen kişisel ve toplumsal tercihlere göre olduğunu öne süren değer anlayışını da göreceli değer “anlayışı olarak tanımlamak mümkündür. “Değerler taşıdıkları anlama göre aralarında sıralanarak, kendi aralarında değerler kümesi oluştururlar. Değer yapıları zaman içerisinde örgütün gelişen yapısına paralel olarak ihtiyaçlara göre değişim göstermesi kaçınılmazdır.(Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000:59). Aynı şekilde paradigmatik değişim sonucunda bilim alanında bir takım değişimlere gelişmelere yol açmıştır. Bununla beraber bilginin doğasına ilişkin yeni değerler kazanılarak öğrenme öğretme sürecinde ciddi değişimlere yol açmıştır.

### Bilgi Toplumu ve Günümüzün Yükselen Değerleri

Gelişmiş bilgi toplumlarında bilgi amaç değil araç olarak görülmektedir. Hayatın her safhasında toplumu yönlendiren, aydınlatan düşünce ve hayat becerisi olarak görülmektedir. Örgüt içerisinde bilgi insan, öğrenen birey ve öğrenen organizasyonların olduğu toplumlarda bilgi toplumu oluşturmanın temelini oluşturmaktadır. Bu aşamalardan sonra bilgi toplumu, öğrenen toplum olarak dönüşüm sağlar. Hızla gelişen teknoloji ile beraber bilgisayar ağının yaygınlaşması ile bilgi çağına girilmiş oldu. Bu denli hızlı gelişim ve değişim insanların ve toplumların yaşama bazı değişiklikleri ve alışkanlıkları da beraberinde getirmiştir.

Sanayi Toplumu Eğitim Paradigması	Bilgi Toplumu Eğitim Paradigması
Sınıflarda yapılan ders	Bireysel araştırma
Pasif özümseme	Çıraklık
Yalnız çalışma	Ekiyle öğrenme
Her şeyi bilen öğretmen	Rehber olan öğretmen
Değişmeyen İçerik	Hızla değişen esnek içerik
Homojenlik	Çeşitlilik

Sanayi Toplumu Eğitim Paradigması ve Bilgi Toplumu Eğitim Paradigması ( Hesapçioğlu, 2001:58)

### Bilgi Toplumu ve Okul

Okul sistemini oluşturan unsurlar, çeşitli zamanlarda farklı değişimlerden geçmiştir. Program, sınıf, öğretim yöntemi ve ders araç gereci gibi okula ait temel unsurlar Ortaçağ’da oluşmuştur. Bu unsurlara sınav, laboratuvar ve iş yeri uygulamalarının ilave olması Sanayi devrimi ile gerçekleşmiştir. Ortaçağ da ilkokullar ve üniversitelerin temeli atılırken, ortaöğretim ve mesleki teknik eğitimin temeli sanayi devrimi ile beraber atılmıştır (Ergün, 1989:112).

Sürekli gelişimin ve değişimin yaşandığı bilgi toplumunda ihtiyaçlara cevap veremeyen okulların yeniden yapılanmasına ihtiyacı bulunmaktadır. Okulun işlevi ve hedefleri bilgi toplumunun en büyük argümanı olan bilgili insan tarafından ele alınarak, bilgi toplumunun ihtiyaçlarına ve topluma uygun hale getirilmelidir. Bilgiye dayalı toplumlarında ekonomik göstergelerinin farklılaşmalar yaşanmaktadır. Bu farklılaşmalarının en aza indirgenmesi için tek bir standart çözüm olmamasına karşı Drucker (1993:278) bu konuya ilişkin şunları ifade etmektedir:

- ✓ Okullar bilgi toplumunda geniş çaplı okuryazar oranını yüksek düzeyde artırması gerekir.
- ✓ Bilgi toplumunda okullar öğrenciler her düzeyde öğrenmeyi artıracak ve onları güdüleyerek yüksek düzeyde devamlılığını sağlamalıdır.
- ✓ Her düzeyde ve her yaşta öğrencilere öğrenme motivasyonu ve öğrenmeye devam etme disiplinini aşılamalıdır.”
- ✓ Bilgi toplumunda okullar iyi derecede eğitim almış aynı zamanda erken yaşlarda eğitimden mahrum kalmış bireylere ulaşılabilir olmalıdır.
- ✓ Bilgi toplumlarında bilgiyi işleyerek ve aktarma becerisi kazanmış okullara ihtiyaç bulunmaktadır.
- ✓ Bilgi toplumunda okulun her yere ulaşması için , her türlü kurumdan ve kuruluştan yararlanması gerekmektedir.

Bilgi toplumunda, bilgi ihtiyaç olan her yerde yer almaktadır. Bilgiyi belli mekanlara sığdırmak imkansızdır. Okullar bu nedenle bilgiyi gelecek nesillere devreden kurumlar olmaktan çok, bilgiyi üreten, analiz eden ve problem çözebilme becerileri haline dönüştürmeleri gerekir(Şimşek; 1997:89).

### Bilgi Toplumunda Öğretmen ve Öğrenci

Bilgi toplumunda bulunduğumuz bu dönemde öğretmenin öğrenciye rehber olması, öğrencinin her zaman bir adım önün olması ve öğretimle ilgili görev ve sorumluluğunun tam bilincinde olması gerekir. (Fındıkcı, 1998:88).

Bilgi toplumunda eğitim öğretimin bir parçası haline gelen bilgi teknolojileri, öğretmenin yerini almaktan daha çok

öğretmeni yardımcı olan asistanlık görevini üstlenen öğrenmeyi kolaylaştıran eğitim materyalidir. Öğretmen bilgi teknolojilerini çok iyi hâkim olabilmeli ve bu teknolojilerden yararlanarak interaktif bir öğretmen ortamı oluşturabilmelidir. (Drucker, 1993:277).

Bilgi toplumunda yeni bilgiler üreten veya mevcut bilgileri geliştiren öğretmen ve öğrencilerin tek bir doğruya sahip olmaları beklenemez. Öğretmenlerden beklenen, öğrencileri öğrenmeye karşı merak uyandırmak, araştırmalara yönlendirmek, onları düzenli çalışmalarına yardımcı olmaktır. (Dalin ve Rust, 1996:145).Gelişmiş toplumlarda görev yapan öğretmenler, eğitim verdikleri öğrencilerini buldukları toplumun yerel sorunlarıyla ilgilenmekten daha çok, öğrencilere küresel bir düşünce algısı oluşturmayı ve eleştiriyile düşünme yeteğini kazandırmaya çalışırlar. Aynı zamanda öğretmenler, öğrencilerine tüm insanlığı kucaklamalarını öğretirler.(Prokash ve Esteva; 1998:25). Öğrenciler, toplumda yaşanan bir olay ile ilgili çok boyutlu düşünebilmeli ve bir olayı çözerken farklı disiplinlere ait bilgilerini gerektiği zaman kullanabilecek yeteneğe ve beceri kazanabilmelidir. Ennis'e göre eleştirel düşüncenin belli başlı özellikleri şunlardır; konuya dikkatli odaklanma, tartışmaları analiz gerektiğinde sentez etme, hem açıklayıcı ve meydan okuyucu sorular sorma ve cevaplama, bilginin alındığı yere ilişkin güvenilirliği sorgulama, verilere ilişkin yorumlama ve sonuç çıkarma, tahminleri değerlendirme ve başkalarıyla iletişim kurmadır (Enis, 1997:10).

### **Bilgi Toplumunda Eğitim ve Öğretim Yöntemleri**

Bilgi toplumlarının en önemli faktörlerinden biri de eğitim alanıdır. Bilgi çağında eğitim, toplumların birbiriyle olan ilişkilerinde sürekli etkileşim ve etkileme halindedir. Bilgi toplumlarında var olan bilgiyi yeni nesillere aktarılmasından daha çok bireylere yeni bilgiler üretme becerisi kazandırmayı temel ilke edinmelidir (Erdoğan, 1998:93).

Bilgi toplumunda, toplumun ihtiyaçlarını karşılayabilecek geniş kapsamlı bir müfredat belirlemek imkânsızlaşmaktadır. Çünkü değişen ve gelişen dünyamızda öğrencilerin ihtiyaçları ve beklentileri sürekli olarak değişmektedir. Bilgi toplumunda öğretmenler genel amaçlı ders planlarına yöneleceklerdir. Ders programları belirlenirken öğrencilerinde katılımı sağlanıp görüşleri dikkate alınacaktır. Öğrenme bireyin ihtiyaçları ve kapasitesine göre dıştan bir zorlama olmadan, işbirliğine dayalı yöntemlerle bireyin zihnini güçlendirecek özelliğe sahip olabilecektir (Şimşek, 1997:75).

Yaratıcılık, insanın doğasında olan ve bireyin ilgi yeteneğine göre değişiklik gösterebilir. Bireyin yaratıcılığı bastırıldığı zaman söner, ortaya çıkarıldığı ve desteklendiği zaman yaratıcılığı artar. Bu nedenle müfredat programları ve öğretim yöntemleri bireyin yaratıcılığını ortaya çıkarabilecek şekilde hazırlanmalıdır. Bilgi toplumunun en büyük değerlerinden biri de yaratıcılıktır. Yaratıcılık bir yaşam tarzı olmanın yanı sıra bireye özgürlük hissi verir. Yaratıcılık insanları farklı düşünceler ve farklı dünyalara yönlendirir. Yaratıcılık bireyin özgüvenini artırarak, iş yapabilme ve doyum düzeyini artırır. Sıkıntılı durumlar karşısında cesaretimizi korumamızı, işler tehlikeye girdiğinde hayata pozitif bakmamızı sağlar(Girod, 1980:150).Eğitim temel amacı bilgi toplumunda bireyin eksik olduğu yönleri ortaya çıkarıp, bu yönlerini geliştirir. Eğitim bireylere kendi geliştirebileceği bireysel farklılıkların dikkate alındığı başarılı yönlerin geliştirildiği bir süreç olmalıdır. (Drucker, 1993:282). Bilgi toplumunda eğitim yöntemleri belirlenirken, bireyin kendi gerçekleştirebileceği yöntemler belirlenmeli, bireyin kendi ilgi ve yeteneğini keşfetmesine imkân sağlanmalıdır. Programlar da bireysel çalışmalarının yanı sıra grup çalışmalarına da yer verilmelidir. (Girod, 1980:151).

### **Küreselleşme ve Eğitim**

Küreselleşme ile ilgili çok farklı görüşler ortaya atılmasına karşın, alanda çalışan bilim insanlar ortak bir tanım üzerinde uzlaşamamışlardır. Küreselleşme başta ekonomi, bilim, alanı olmak üzere sosyal bilimler alanında da etkisi olmuştur. Küreselleşme kavramı,her alanda belli bir sınır tanımayan etki alanın fazla olduğu değişim anlamına gelmektedir. Küreselleşme, eğitim, kültür, siyasi ve sosyal alanlarda uzaklık kavramı ortadan kalkarak dünyanın daha çok bütünleşmesidir (Bozkurt, 2000:10; Akçay, 2003:1).

Eğitimin küreselleşmesi kavramı denilince daha çok az gelişmiş ülkelerin, gelişmiş ülkeleri eğitim reformu anlamında yakalaması uyum sağlaması anlaşılmaktadır. Fakat eğitimde bu uyum süreci, küreselleşmenin beraberinde meydana getirmiş olduğu getirdiği sorunlarla baş etmede yetememektedir. Eğitim, bilgi toplumunda sadece küreselleşmeye uyum yada bütünleşmiş sorunu için değil, aynı zamanda küreselleşmenin toplum içi ve toplumlar arasında meydana getirmiş olduğu problemleri ortadan kaldırmak için bir araçtır. Toplumların ve bireylerin, küreselleşmenin meydana getireceği problemlere karşı gerekli önlemleri alabilecek ve bu beklenmedik değişimlerden fayda getirebilecek güce sahip olmaları gerekmektedir .(Akçay, 2003:4). Günümüz bilgi toplumuna uygun, toplumun ve bireyin ilgi, isteklerini göz önüne alan bireyin kendi gerçekleştirmesi sağlayan yeni eğitim öğretim programlarını geliştirme ve yeni eğitim modelleri uygulamada gelişmiş ülkelerle işbirliği içerisinde olmak



fayda sağlayabilecektir. Günümüzde üniversite öğrencilerinin hatta lise öğrencilerinin ülkeler arasında öğrenci değişim programları ile farklı ülkelerde kısa süreli eğitim veya staj programlarına katılmaları entegrasyonun örneklerindedir. (Akçay, 2003:7).

Günümüz bilgi toplumlarında farklı alanlarda olduğu gibi eğitim ve öğretimde yeni paradigmalara meydana gelmesinin asıl sebebi eğitimin küreselleşme ile birlikte toplumsal yapıda meydana gelen değer, kültür, inanç biçimi ve tekniklerde oluşan değişimden kaynaklanmaktadır.

## YÖNTEM

Araştırmanın “bu aşamasında araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, bu araştırma için kullanılan veri toplama araçları geliştirilen ölçme araçları ve bunlar aracılığı ile toplanan verilerin analizi ve değerlendirilmesinde kullanılan istatistiksel yöntemler hakkında bilgiler bulunmaktadır. Ayrıca araştırmada kullanılan ölçme araçlarının güvenilirliği ilişkin sonuçlarda yer almaktadır.”

### Araştırmanın Modeli

Bu “araştırma tarama modelinin uygulandığı “betimsel bir araştırma yöntemidir. Tarama modelinde, geçmişte ve halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve var olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Birey olayları ve olguları herhangi bir şekilde etkilemeye veya değiştirme çalışmaz.” “Tarama modelinde çok sayıda bireyin olduğu bir evrende, bu evren ile ilgili bir yargıya varmak amacıyla, bu evreni temsil eden, evrenden alınacak bir grup veya örneklem üzerinde yapılan tarama çalışmasıdır.” (Karasar, 1994:77). Bu çerçevede bu araştırma da tarama modelinde yapılmış bir araştırmadır. “Bu ve benzeri çalışmalarda, araştırmaya konu olan olay, birey, grup ya da kurumlar ait değişkenleri ayrı ayrı betimlenmeye çalışılır” (Karasar, 1998:79).”

### Evren ve Örneklem

Araştırmanın “evrenini Kocaeli İlin de resmi temel eğitim okullarında görevli yapan öğretmen adayları, öğretmen ve yöneticilerden oluşturmaktadır.” “Araştırma örnekleme için Kocaeli İlinin merkez ilçesi olan İzmit İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı resmi temel eğitim okulları belirlenmiştir. Örneklemeye ilişkin frekans ve yüzdeler Tablo - 1’ de gösterilmiştir.”

**Tablo 1:Örnekleme İlişkin Frekans ve Yüzdeler**

CİNSİYET	Frekans	Yüzde
Kadın	53	54,08
Erkek	45	45,02
<b>Toplam</b>	<b>98</b>	<b>100</b>
YAŞ	Frekans	Yüzde
20-25	16	16,32
26-30	18	18,36
31-35	24	24,48
36-40	22	22,44
41 +	18	18,36
<b>Toplam</b>	<b>98</b>	<b>100</b>
KIDEM	Frekans	Yüzde
1-5	10	10,20
6-10	15	15,30
11-15	17	17,34
16-20	20	20,40
21 üstü	21	21,42
Öğretmen Adayı	15	15,30
<b>Toplam</b>	<b>98</b>	<b>100</b>
STATÜ	Frekans	Yüzde
Öğretmen Adayı	15	15,30
Yönetici	33	33,67
Öğretmen	50	51,02
<b>Toplam</b>	<b>98</b>	<b>100</b>
Öğrenim Durumu	Frekans	Yüzde
Önlisans	11	11,22
Lisans	78	79,59
Lisansüstü	9	0,09
<b>Toplam</b>	<b>98</b>	<b>100</b>

## Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada Kafkas Üniversitesi Temel Eğitim Bölüm Başkanı “Doç. Dr. Sabri GÜNGÖR (2004) tarafından hazırlanan ve geliştirilen “Eğitim Yönetiminde Paradigmalar Ölçeği araştırmacının izni alınarak kullanılmıştır.” Bu araştırmada kullanılan ölçeğe ilişkin alınan izin araştırmanın ekler kısmında ek-1 ekte yer almaktadır. “Araştırmanın örnekleme giren ilköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin, öğretmenlerin ve öğretmen adaylarının eğitim yönetimindeki paradigmalara ilişkin görüşlerinin saptanması” ve birbirleriyle ilişki düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla “Eğitim Yönetiminde Paradigmalar” Ölçeği uygulanmıştır. Bu ölçekte üç bölüme ayrılmıştır. İlk bölümde araştırmaya katılan yöneticilerin, öğretmenlerin ve öğretmen adaylarının cinsiyet, yaş, kıdem, statü ve öğrenim durumlarının yer aldığı elde etmek için "Kişisel Bilgiler" bölümü yer almaktadır. Araştırma ölçeğinde toplam 63 maddelik soru yer almaktadır. Araştırma ikinci bölümünde Eğitim Yönetimi Paradigmalarını içeren; Okul Yönetimi Süreci 1-18. madde, Okul Yönetiminde İnsan İlişkileri ve İletişim 19 -39. Madde, üçüncü bölümünde ise; Eğitim Sürecinin Düzenlenmesi 40- 51. madde, Eğitim Öğretim anlayış ve uygulamaları 52-63. Madde soruları bulunmaktadır.

Ölçekte kullanılan her bir soru maddesi için alt soru başlıklarının yer aldığı iki alt soru maddesi yer almaktadır. Bu alt soru maddeleri "a" ve "b" şıklarıyla ile adlandırılmıştır. "a" şıkkı pozitivist ve "b" şıkkı ise yorumcu paradigmaları paradigmaya ilişkin ifadelerini içermektedir. Araştırmaya katılanların Eğitim Yönetiminde Paradigmalar Ölçeğinde "a" ve "b" şıklarının her ikisini de işaretlemeleri istenmiştir. Bu şekilde verilen cevaplarla pozitivist ve yorumcu paradigmalara karşılık gelen maddelerin ayrı ayrı olarak değerlendirmeye alınarak, araştırmaya katılanların görüşlerin saptanması sağlanmıştır. Araştırmada kullanılan eğitim yönetimindeki paradigma ölçeği, Beşli likert tipi beşli derecelendirme türünde hazırlanmış bir ölçektir. Bu ölçekte Hiç Katılmıyorum (bir), Az Katılıyorum (iki), Orta Derecede Katılıyorum (üç), Çok Katılıyorum (dört) ve Tamamen Katılıyorum (beş) seçeneklerinden oluşmuştur. Ölçekteki en düşük puan bir iken en yüksek puan beş 'tir. Örneğin ölçekte yer alan "yönetici okulun vizyonunu kendi oluşturmalı " ifadesine hiç katılmıyorum seçeneğini işaretleyen bir puan alırken, tamamen katılıyorum seçeneğini işaretleyen beş puan almaktadır.

Araştırmada faktör analizi yapılarak yapı “geçerliliği hakkında inceleme yapılmıştır. Yapılan faktör analizi uygulamasının temel amacı kullanılan “eğitim yönetimi paradigmaları ölçeğinin tek ya da çok faktörlü olup olmadığı saptanmaya çalışılmıştır.” Bu ölçekte, "b" şıkları, "a" şıklarının karşıtı maddeler olduğu için sadece maddelerin "a" seçeneklerine ilişkin analiz yapılmış, yapılan analiz sonucunda "a" şıklarına karşılık gelen maddelere "b" şıkları ilave edilmiştir.”Yapılan analiz sonucunda eğitim yönetimi paradigmaları bölümünün 3, eğitim paradigmaları bölümünün ise 2 faktörü olduğu görülmüştür.”Araştırmadan faktör yük değeri. 30’un altındaki maddeler ve iki faktörle aynı zamanda yüksek yük değeri veren toplam 7 madde ölçekten çıkarılmıştır. Büyüköztürk’ün “(2002) bahsettiği üzere faktör yük değerinin. 30 ve yukarısı olması maddelerin ayıklanmasında geçerli bir ölçüttür. “Madde güvenilirlik çalışmaları için Cronback Alpha Katsayısı ile iç tutarlılık katsayısı formülü kullanılmıştır.” Aynı zamanda madde korelasyonuna bakılarak her bir maddenin ayırt ediciliğine bakılmıştır. “Araştırmada kullanılan alt ölçeklere ilişkin her maddenin faktör yükü, madde toplam korelasyonuna, Crombach Alpha Katsayısı, Faktörün Açıkladığı Toplam Varyanslarına bakılmıştır.” Madde güvenilirlik çalışmaları için Cronback Alpha Katsayısı ile iç tutarlılık katsayısı formülü kullanılmıştır Crombach Alpha Katsayısının ise. 9105 değişiklik gösterdiği anlaşılmaktadır. Faktörün açıkladığı toplam varyans %24.873’dir. Buna göre, ölçeğin Eğitim-Öğretim Anlayışı ve Uygulamaları boyutunda bulunan maddelerin, iyi ayırt edici olduğu ifade edilebilir.

## Verilerin Toplanması

Alınan izinlere bağlı olarak 2021-2022 eğitim- öğretim yılında Kocaeli İli İzmit İlçesinde temel eğitim okullarında görev yapan öğretmen adayı, öğretmen ve yöneticilere, Kafkas Üniversitesi Temel Eğitim Bölüm Başkanı Doç. Dr. Sabri GÜNGÖR tarafından geliştirilen Eğitim Yönetiminde Paradigmalar Ölçek formu verilmiştir. Araştırmacı tarafından formla ilgili kısa açıklama yapıldıktan sonra ölçek formun doldurulması istenmiştir. Doldurulan ölçek formu araştırmacı tarafından geri toplanmış ve Tablo -1 de yer alan örnekleme ilişkin frekans ve yüzdelik dilimler oluşmuştur.

## Verilerin Analizi

Araştırmaya ilişkin verileri toplandıktan sonra veriler Statistical Package for Social Sciences (SPSS) paket programı 24.0 versiyonuna yüklenerek çözümlenmiştir. Gruplar arasındaki ortalamaların anlamlı farklılığının incelenmesi için iki grubun karşılaştırılmasında ilişkisiz örneklemler için “t-testi; üç veya daha fazla grubun karşılaştırılmasında ise tek faktörlü varyans analizi (ANOVA)” kullanılmaktadır (Büyüköztürk, 2018)”Araştırma problemi ilişkin belirlenen altı alt problemin çözümü için; statüye ve bağımsız değişkenlere göre oluşturulan göre” oluşturulan; öğretmen adayı, öğretmen ve yönetici gruplarının ortalamaları arasındaki farkın anlamlılık düzeyini belirlemek amacıyla ve test edilmesi için Tek Yönlü ANOVA kullanılmıştır. Statülere göre ise betimsel istatistik

verilerinden yararlanılmıştır. İlköğretim okullarında öğretmen adayı, öğretmen ve yönetici, eğitim yönetimi paradigmaları benimseme düzeyleri arasındaki farkın hangi gruplar arasında ne düzeyde olduğunu belirlemek için ikili karşılaştırmalar için Scheffé testi uygulanmıştır. Bu bölümde; araştırmaya katılan aday öğretmen, öğretmen ve yöneticilerin vermiş olduğu cevaplar, ölçme aracı tarafından geçerlilik ve güvenilirlik katsayılarına bakılmış, daha sonra veriler işlenmesi sonucu problemin alt problemlere ilişkin elde edilen bulgular ve bulgulara ilişkin yorumlar sistematik olarak sırasıyla belirtilmiştir.

## BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde; araştırmaya katılan aday öğretmen, öğretmen ve yöneticilerin vermiş olduğu cevaplar, ölçme aracı tarafından geçerlilik ve güvenilirlik katsayılarına bakılmış, daha sonra veriler işlenmesi sonucu problemin alt problemlere ilişkin elde edilen bulgular ve bulgulara ilişkin yorumlar sistematik olarak sırasıyla belirtilmiştir.

### Birinci Araştırma Sorusuna(Alt Problem) İlişkin Bulgular

#### Alt Problem 1.a.

Temel eğitim okullarında görev yapan “öğretmen, öğretmen adayı ve yöneticilerin eğitim yönetimi paradigmayı benimseme düzeyleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?”

“Bu alt problemin çözümü test etmek için; bağımsız değişkenlere göre oluşturulan aday öğretmen, öğretmen ve yönetici grubuna ilişkin ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını ölçmek amacıyla Tek Yönlü ANOVA kullanılmıştır.” Belirtilen bu üç grubun buldukları statüye göre eğitim yönetimindeki pozitivist paradigmayı benimseme düzeyleri için betimsel istatistikleri Tablo 2’de, Bu üç statüde görev yapan; öğretmen adayı, öğretmen ve yöneticilerin eğitim yönetimindeki pozitif paradigmaları benimseme düzeylerine göre ANOVA test sonuçları ise Tablo 3’de gösterilmiştir.

**Tablo 2:** Temel Eğitim okullarında görev yapan Öğretmen adayı, Öğretmen ve yöneticilerin eğitim yönetiminde pozitivist paradigmayı benimseme puanlarının betimsel istatistikleri

Statü	N	X	S
Öğretmen Adayı	15	90,48	21,79
Yönetici	33	99,47	26,45
Öğretmen	50	87,38	21,85
Toplam	98	91,92	23,56

Araştırmaya katılan 98 kişinin 15’i öğretmen adayı, 33’ü yönetici, 50’i ise öğretmendir. Öğretmen adaylarının eğitim yönetiminde pozitivist paradigmayı benimseme puan ortalaması 90,48 standart sapması 21,79; yöneticilerin puan ortalaması 99,47, standart sapması 26,45; öğretmenlerin puan ortalaması 87,38, standart sapması ise 21,85’dir.”

**Tablo 3 :** Temel Eğitim okullarında görev yapan öğretmen adayı, öğretmen ve yöneticilerin eğitim yönetiminde pozitivist paradigmayı benimseme düzeyleri arasındaki farkın test edilmesi ANOVA sonuçları

Varyans Kaynağı	KT	Sd	KO	F
Statüler arası	14717,33	2	7358,66	
Statüler içi	55406,40	96	577,15	12,75*
Toplam	70123,73	98		

\*p<0,001

Tablo incelendiğinde tek yönlü yapılan Temel eğitim okullarında görev yapan öğretmen adayı, öğretmen ve yöneticilerin eğitim yönetiminde pozitivist paradigmayı benimseme düzeyleri arasındaki farkın belirlenmesi için yapılan tek yönlü varyans analiz sonuçlarına göre  $F(2, 96)=12,75$ ,  $p<.001$  düzeyinde anlamlı bir farkın olduğu görülmüştür. Bu farkın öğretmen adayı, öğretmen ve yöneticilerin eğitim yönetiminde pozitivist paradigmayı benimseme düzeyleri arasındaki farkın hangi gruplar arasında olduğu tespit etmek amacıyla scheffé ikili karşılaştırmalar testi ile yapılmış, yapılan teste ilişkin sonuçlar Tablo 4’de gösterilmiştir.

**Tablo 4 :** Temel Eğitim okullarında görev yapan öğretmen adayı, öğretmen ve yöneticilerin eğitim yönetiminde pozitivist paradigmayı benimseme düzeyleri arasındaki farkın ikili karşılaştırmaları için scheffé testi sonuçları.

	Öğretmen	Öğretmen Adayı
Yönetici	87,38	90,48
99,47	12,09*	8,99*
Öğretm Adayı	90,48	3,10*

Yapılan analiz testi sonucunda Temel eğitim okullarında görev yapan öğretmen adayı, öğretmen ve yöneticilerin eğitim yönetiminde pozitivist paradigmayı benimseme düzeyleri arasındaki farkın yöneticilerde diğer gruplara göre

anlamli olduğu görülmektedir.” “Diğer bir ifadeyle yöneticilerin eğitim paradigmlarını benimse düzeyleri ğretmen ve aday öğretmenlere göre daha yüksektir.” “ğretmen adayları ve öğretmenlerin puan ortalamaları arasında ki fark incelendiğinde ğretmen adaylarının öğretmenlere göre anlamli bulunmuştur. Bu duruma göre temel eğitim okullarında görev yapan ğretmen adaylarının, öğretmenlere göre eğitim yönetiminde pozitivist paradigmayı benimse düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu analizden yeni mezun aday öğretmenlerin geleneksel eğitim yönetimi ve yaklaşımının etkisi altında olabilir kanaatine varılabilir.”

### Alt Problem 1.b.

“Temel eğitim okullarında görev yapan ğretmen, “ğretmen adayı ve yöneticilerin eğitim yönetiminde yorumcu paradigmayı benimseme düzeyleri arasında anlamli bir fark var mıdır?”

Bu alt problemin çözümü test etmek için; bağımsız değişkenlere göre oluşturulan aday ğretmen, ğretmen ve yönetici grubuna ilişkin ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını ölçmek amacıyla Tek Yönlü ANOVA kullanılmıştır. Belirtilen bu üç grubun buldukları statüye göre eğitim yönetimindeki yorumcu paradigmayı benimseme düzeyleri için betimsel istatistikleri Tablo 5’te, Bu üç statüde görev yapan; ğretmen adayı, ğretmen ve yöneticilerin eğitim yönetimindeki yorumcu paradigmları benimseme düzeylerine göre ANOVA test sonuçları ise Tablo 6’da gösterilmiştir.

**Tablo 5:** Temel Eğitim okullarında görev yapan “ğretmen adayı, ğretmen ve yöneticilerin eğitim yönetiminde yorumcu paradigmayı benimseme puanlarının betimsel istatistikleri.

Statü	N	X	S
Öğretmen Adayı	15	125,48	18,79
Yönetici	33	128,43	22,45
Öğretmen	50	132,18	24,85
Toplam	98	129,9	22,56

Araştırmaya katılan 98 kişinin 15’i ğretmen adayı, 33’ yönetici, 50’i ise öğretmendir. Öğretmen adaylarının eğitim yönetiminde yorumcu paradigmayı benimseme puan ortalaması 125,48 standart sapması 18,79; yöneticilerin puan ortalaması 128,43, standart sapması 22,45; öğretmenlerin puan ortalaması 132,18, standart sapması ise 24,85’dir.

**Tablo 6 :** Temel Eğitim okullarında görev yapan ğretmen adayı, ğretmen ve yöneticilerin eğitim yönetiminde yorumcu paradigmayı benimseme düzeyleri arasındaki farkın test edilmesi ANOVA sonuçları.

Varyans Kaynağı	KT	Sd	KO	F
Statüler arası	5256,68	2	2628,34	
Statüler içi	27576,00	96	287,25	9,15*
Toplam	32832,68	98		

\*p<0,001

Tablo incelendiğinde tek yönlü yapılan Temel eğitim okullarında görev yapan ğretmen adayı, ğretmen ve yöneticilerin eğitim yönetiminde yorumcu paradigmayı benimseme düzeyleri arasındaki farkın belirlenmesi için yapılan tek yönlü varyans analiz sonuçlarına göre F (2,96)=9,15), p<.001 düzeyinde anlamli bir farkın olduğu grlmştir. Bu farkın ğretmen adayı, ğretmen ve yöneticilerin eğitim yönetiminde yorumcu paradigmayı benimseme düzeyleri arasındaki farkın hangi gruplar arasında olduğu tespit etmek amacıyla scheff ikili karşılaştırmalar testi ile yapılmış, yapılan teste ilişkin sonuçlar Tablo 7’de gösterilmiştir.

**Tablo 7:** Temel Eğitim okullarında görev yapan “ğretmen adayı, ğretmen ve yöneticilerin eğitim yönetiminde yorumcu paradigmayı benimseme düzeyleri arasındaki farkın ikili karşılaştırmaları için scheff testi sonuçları.”

	ğretmen Adayı	Yönetici
Öğretmen	125,48	128,43
132,18	6,70*	3,75
Yönetici		
128,43	2,95	

Yapılan analiz testi sonucunda Temel eğitim okullarında görev yapan ğretmen ve ğretmen adaylarının eğitim yönetiminde yorumcu paradigmayı benimseme düzeyleri arasındaki farkın öğretmenlerin aday öğretmenlere göre anlamli olduğu görülmektedir.”Diğer bir ifadeyle yöneticilerin yorumcu eğitim paradigmlarını benimse düzeyleri öğretmenlerin aday öğretmenlere göre daha yüksektir. “ğretmen adaylarının, öğretmenlere göre düşük olmasının yetiştirildikleri eğitim sisteminden kaynaklı olduğu söylenbilir. “ğretmen ve yöneticiler ile yönetici ve aday öğretmenler arasında puan ortalamaları bakımından anlamli fark bulunamadığı ifade edilebilir.”



## İkinci Araştırma Sorusuna(Alt Problem) İlişkin Bulgular.

### Alt Problem 2.a.

Temel eğitim okullarında görev yapan “öğretmen, öğretmen adayı ve yöneticilerin eğitimde pozitivist paradigmayı benimseme düzeyleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?”

Bu alt problemin çözümü test etmek için; “bağımsız değişkenlere göre oluşturulan aday öğretmen, öğretmen ve yönetici grubuna ilişkin puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını ölçmek amacıyla Tek Yönlü ANOVA kullanılmıştır”. Belirtilen bu üç grubun buldukları statüye göre eğitimde “pozitivist paradigmayı benimseme düzeyleri için betimsel istatistikleri” Tablo 8’de, Bu üç statüde görev yapan; öğretmen adayı, öğretmen ve yöneticilerin eğitimde pozitif paradigmaları benimseme düzeylerine göre ANOVA test sonuçları ise Tablo 9’da gösterilmiştir.

**Tablo 8:** Temel Eğitim okullarında görev yapan “Öğretmen adayı, Öğretmen ve yöneticilerin eğitimde pozitivist paradigmayı benimseme puanlarının betimsel istatistikleri.

Statü	N	X	S
Öğretmen Adayı	15	51,24	15,23
Yönetici	33	57,73	14,45
Öğretmen	50	47,35	14,25
Toplam	98	51,44	14,91

Araştırmaya katılan 98 kişinin 15’i öğretmen adayı, 33’ü yönetici, 50’i ise öğretmendir. Öğretmen adaylarının eğitimde pozitivist paradigmayı benimseme puan ortalaması 51,24 standart sapması 15,23; yöneticilerin puan ortalaması 57,73, standart sapması 14,45; öğretmenlerin puan ortalaması 47,35, standart sapması ise 14,25’dir.

**Tablo 9:** Temel Eğitim okullarında görev yapan öğretmen adayı, öğretmen ve yöneticilerin eğitimde pozitivist paradigmayı benimseme düzeyleri arasındaki farkın test edilmesi ANOVA sonuçları.

Varyans Kaynağı	KT	Sd	KO	F
Statüler arası	3918,50	2	1959,25	
Statüler içi	22498,56	96	234,36	8,36*
Toplam	26417,06	98		

\*p<0,001

Tablo incelendiğinde Temel eğitim okullarında görev yapan öğretmen adayı, öğretmen ve yöneticilerin eğitimde pozitivist paradigmayı benimseme düzeyleri arasındaki farkın belirlenmesi için yapılan tek yönlü varyans analiz sonuçlarına göre  $F(2,96)=8,36$ ,  $p<0,001$  düzeyinde anlamlı bir farkın olduğu görülmüştür. Bu farkın öğretmen adayı, öğretmen ve yöneticilerin eğitimde pozitivist paradigmayı benimseme düzeyleri arasındaki farkın hangi gruplar arasında olduğu tespit etmek amacıyla scheffé ikili karşılaştırmalar testi ile yapılmış, yapılan teste ilişkin sonuçlar Tablo 10’da gösterilmiştir.

**Tablo 10 :** Temel Eğitim okullarında görev “yapan öğretmen adayı, öğretmen ve yöneticilerin eğitimde pozitivist paradigmayı benimseme düzeyleri arasındaki farkın ikili karşılaştırmaları için scheffé testi sonuçları.

	Öğretmen	Öğretmen Adayı
Yönetici	51,24	50,25
57,73	6,49	7,48
Öğretmen Adayı	0,9	
50,25		

Tablo incelendiğinde; yapılan analiz testi sonucunda Temel eğitim okullarında görev yapan öğretmen adayı, öğretmen ve yöneticilerin eğitimde pozitivist paradigmayı benimseme düzeyleri arasındaki farkın yöneticilerde diğer gruplara göre anlamlı olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle yöneticilerin eğitimde paradigmalarını benimseme düzeyleri öğretmen ve aday öğretmenlere göre daha yüksektir. Öğretmen adayları ve öğretmenlerin puan ortalamaları arasında ki fark incelendiğinde anlamlı bir fark saptanmamıştır. Bu duruma göre temel eğitim okullarında görev yapan öğretmen adaylarının, öğretmenlere göre eğitimde pozitivist paradigmayı benimseme düzeylerine ilişkin anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Daha yüksek olduğu görülmektedir. Mevcut eğitim sisteminde yer aday öğretmenler geleneksel eğitim anlayışını benimserken, öğretmenlerin ise eğitim paradigmalarında geleneksel anlayıştan uzaklaştıkları şeklinde yorumlanabilir. Bu ikili karşılaştırma da yönetici ve öğretmen adaylarının puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

### Alt Problem 2.b.

Temel eğitim okullarında görev yapan öğretmen, öğretmen adayı ve yöneticilerin eğitimde yorumcu paradigmayı benimseme düzeyleri arasında anlamlı bir fark var mıdır? Bu alt problemin çözümü test etmek için; bağımsız değişkenlere göre oluşturulan aday öğretmen, öğretmen ve yönetici grubuna ilişkin puan ortalamaları arasındaki

farkın anlamlılığını ölçmek amacıyla Tek Yönlü ANOVA kullanılmıştır. Belirtilen bu üç grubun buldukları statüye göre eğitimde yorumcu paradigmayı benimseme düzeyleri için betimsel istatistikleri Tablo 11’de, Bu üç statüde görev yapan; öğretmen adayı, öğretmen ve yöneticilerin eğitimde yorumcu paradigmaları benimseme düzeylerine göre ANOVA test sonuçları ise Tablo 12’de gösterilmiştir.

**Tablo 11:** Temel Eğitim okullarında görev yapan “Öğretmen adayı, Öğretmen ve yöneticilerin eğitimde yorumcu paradigmayı benimseme puanlarının betimsel istatistikleri.

Statü	N	X	S
Öğretmen Adayı	15	102,14	15,23
Yönetici	33	104,43	8,45
Öğretmen	50	104,6	13,29
Toplam	98	104,17	14,21

Araştırmaya katılan 98 kişinin 15’i öğretmen adayı, 33’ü yönetici, 50’i ise öğretmendir. Öğretmen adaylarının eğitimde yorumcu paradigmayı benimseme puan ortalaması 104,17 standart sapması 14,21; yöneticilerin puan ortalaması 104,43, standart sapması 8,45; öğretmenlerin puan ortalaması 104,6, standart sapması ise 13,29’dur.

**Tablo 12 :** Temel Eğitim okullarında görev yapan öğretmen adayı, öğretmen ve yöneticilerin eğitimde yorumcu paradigmayı benimseme düzeyleri arasındaki farkın test edilmesi ANOVA sonuçları.

Varyans Kaynağı	KT	Sd	KO	F
Statüler arası	933,16	2	466,58	
Statüler içi	16651,20	96	173,45	2,69
Toplam	17584,36	98		

Tablo incelendiğinde Temel eğitim okullarında görev yapan öğretmen adayı, öğretmen ve yöneticilerin eğitimde yorumcu paradigmayı benimseme düzeyleri arasındaki farkın belirlenmesi için yapılan tek yönlü varyans analiz sonuçlarına göre  $F(2,96)=2,69$ ,  $p>.05$  düzeyinde anlamlı olmadığı görülmüştür. Başka bir ifadeyle yönetici, öğretmen ve öğretmen adayları arasında bağımsız değişkenlere göre eğitimde yorumcu paradigmayı benimseme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

### Üçüncü Araştırma Sorusuna(Alt Problem) İlişkin Bulgular.

#### Alt Problem 3.a.

Temel eğitim okullarında görev yapan öğretmen, öğretmen adayı ve yöneticilerin eğitim yönetiminde okul yönetim süreci bakımından pozitivist paradigmayı benimseme düzeyleri arasında anlamlı bir fark var mıdır? Bu alt problemin çözümü test etmek için; bağımsız değişkenlere göre oluşturulan aday öğretmen, öğretmen ve yönetici grubuna ilişkin ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını ölçmek amacıyla Tek Yönlü ANOVA kullanılmıştır. Belirtilen bu üç grubun buldukları statüye göre eğitim yönetiminde okul yönetim süreci bakımından pozitivist paradigmayı benimseme düzeyleri için betimsel istatistikleri Tablo 13’de, Bu üç statüde görev yapan; öğretmen adayı, öğretmen ve yöneticilerin eğitim yönetiminde okul yönetim süreci bakımından pozitif paradigmaları benimseme düzeylerine göre ANOVA test sonuçları ise Tablo 14’te gösterilmiştir.

**Tablo 13:** Temel Eğitim okullarında görev yapan “Öğretmen adayı, Öğretmen ve yöneticilerin eğitim yönetiminde okul yönetim süreci bakımından pozitivist paradigmayı benimseme puanlarının betimsel istatistikleri

Statü	N	X	S
Öğretmen Adayı	15	50,18	12,15
Yönetici	33	53,27	14,28
Öğretmen	50	47,38	13,95
Toplam	98	49,79	13,56

Araştırmaya katılan 98 kişinin 15’i öğretmen adayı, 33’ü yönetici, 50’i ise öğretmendir. Öğretmen adaylarının eğitim yönetiminde okul yönetim süreci bakımından pozitivist paradigmayı benimseme puan ortalaması 50,18 standart sapması 12,15; yöneticilerin puan ortalaması 53,27 standart sapması 14,28; öğretmenlerin puan ortalaması 47,38, standart sapması ise 13,95 ‘tir.

**Tablo 14:** Temel Eğitim okullarında görev yapan “öğretmen adayı, öğretmen ve yöneticilerin eğitim yönetiminde okul yönetim süreci bakımından pozitivist paradigmayı benimseme düzeyleri arasındaki farkın test edilmesi ANOVA sonuçları

Varyans Kaynağı	KT	Sd	KO	F
Statüler arası	1912,48	2	956,24	
Statüler içi	16334,40	96	170,15	5,62*
Toplam	18246,88	98		

\* $p<0,001$

Tablo incelendiğinde Temel eğitim okullarında görev yapan öğretmen adayı, öğretmen ve yöneticilerin eğitim yönetiminde okul yönetim süreci bakımından pozitivist paradigmayı benimseme düzeyleri arasındaki farkın

belirlenmesi için yapılan tek yönlü varyans analiz sonuçlarına göre  $F(2, 96)=5,62$ ,  $p<.001$  düzeyinde anlamlı bir farkın olduğu görülmüştür. Bu farkın öğretmen adayı, öğretmen ve yöneticilerin eğitim yönetiminde okul yönetim süreci bakımından pozitivist paradigmayı benimseme düzeyleri arasındaki farkın hangi gruplar arasında olduğu tespit etmek amacıyla scheffé ikili karşılaştırmalar testi ile yapılmış, yapılan teste ilişkin sonuçlar Tablo 15’de gösterilmiştir.

**Tablo 15:** Temel Eğitim okullarında görev yapan öğretmen adayı, “öğretmen ve yöneticilerin eğitim yönetiminde okul yönetim süreci bakımından pozitivist paradigmayı benimseme düzeyleri arasındaki farkın ikili karşılaştırmaları için scheffé testi sonuçları.

	Öğretmen 47,38	Öğretmen Adayı 50,18
Yönetici 57,73	5,89*	3,09
Öğretmen Adayı 50,25	2,80*	

\* $p<0,05$

Yapılan analiz testi sonucunda Temel eğitim okullarında görev yapan öğretmen adayı, öğretmen ve yöneticilerin eğitim yönetiminde okul yönetim süreci bakımından pozitivist paradigmayı benimseme düzeyleri arasındaki farkın yöneticilerde diğer gruplara göre 0,05 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Yöneticilerin okul yönetim süreci boyutunda pozitif paradigmaları benimseme düzeylerinin yüksek olması geleneksel yönetim anlayışına bağlı olduğu anlamına gelmektedir. Yönetici ve öğretmen adayları arasın okul yönetim süreci bakımından pozitivist paradigmayı benimseme düzeyleri de 0,05 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Öğretmen ile öğretmen adayları arasında okul yönetim süreci bakımından pozitivist paradigmayı benimseme düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

### Alt Problem 3.b.

Temel eğitim okullarında görev yapan öğretmen, öğretmen adayı ve yöneticilerin okul yönetimi, insan ilişkileri ve iletişim bakımından eğitim yönetiminde pozitivist paradigmayı benimseme düzeyleri arasında anlamlı bir fark var mıdır? Bu alt problemin çözümü test etmek için; bağımsız değişkenlere göre oluşturulan aday öğretmen, öğretmen ve yönetici grubuna ilişkin ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını ölçmek amacıyla Tek Yönlü ANOVA kullanılmıştır. Belirtilen bu üç grubun buldukları statüye göre okul yönetimi, insan ilişkileri ve iletişim bakımından eğitim yönetiminde pozitivist paradigmayı benimseme düzeyleri için betimsel istatistikleri Tablo 16’da, Bu üç statüde görev yapan; öğretmen adayı, öğretmen ve yöneticilerin okul yönetimi, insan ilişkileri ve iletişim bakımından eğitim yönetiminde pozitivist paradigmayı benimseme düzeylerine göre ANOVA test sonuçları ise Tablo 17’de gösterilmiştir.

**Tablo 16:** Temel Eğitim okullarında görev yapan Öğretmen adayı, Öğretmen ve yöneticilerin okul yönetimi, insan ilişkileri ve iletişim bakımından eğitim yönetiminde pozitivist paradigmaları benimseme puanlarının betimsel istatistikleri

Statü	N	X	S
Öğretmen Adayı	15	17,18	7,15
Yönetici	33	20,75	7,58
Öğretmen	50	15,43	5,85
Toplam	98	49,79	6,62

Araştırmaya katılan 98 kişinin 15’i öğretmen adayı, 33’ü yönetici, 50’i ise öğretmendir. Öğretmen adaylarının eğitim yönetiminde; okul yönetimi, insan ilişkileri ve iletişim bakımından pozitivist paradigmayı benimseme puan ortalaması 17,18 standart sapması 7,15; yöneticilerin puan ortalaması 20,75 standart sapması 7,58; öğretmenlerin puan ortalaması 15,43, standart sapması ise 5,85 ‘tir.

**Tablo 17:** Temel Eğitim okullarında görev yapan “Öğretmen adayı, Öğretmen ve yöneticilerin okul yönetimi, insan ilişkileri ve iletişim bakımından eğitim yönetiminde pozitivist paradigmaları benimseme düzeyleri arasındaki farkın test edilmesi ANOVA sonuçları

Varyans Kaynağı	KT	Sd	KO	F
Statüler arası	1431,70	2	715,85	
Statüler içi	3671,04	96	38,24	18,72*
Toplam	5102,74	98		

\* $p<0,001$

Tablo incelendiğinde Temel eğitim okullarında görev yapan öğretmen adayı, öğretmen ve yöneticilerin okul yönetimi, insan ilişkileri ve iletişim bakımından eğitim yönetiminde pozitivist paradigmaları benimseme düzeyleri arasındaki farkın belirlenmesi için yapılan tek yönlü varyans analiz sonuçlarına göre  $F(2, 96)=18,72$ ,  $p<.001$  düzeyinde anlamlı bir farkın olduğu görülmüştür. Bu farkın öğretmen adayı, öğretmen ve yöneticilerin okul yönetimi, insan ilişkileri ve iletişim bakımından eğitim yönetiminde pozitivist paradigmaları benimseme düzeyleri arasındaki farkın hangi gruplar arasında olduğu tespit etmek amacıyla scheffé ikili karşılaştırmalar testi ile yapılmış, yapılan teste ilişkin sonuçlar Tablo 18’de gösterilmiştir.

**Tablo 18:** Temel eğitim okullarında görev yapan öğretmen adayı, “öğretmen ve yöneticilerin okul yönetiminde, insan ilişkileri ve iletişim bakımından eğitim yönetiminde pozitivist paradigmaları benimseme puan ortalamaları arasındaki farkın ikili karşılaştırmaları için scheffé testi sonuçları.

	Öğretmen 15,43	Öğretmen Adayı 17,18
Yönetici 57,73	5,32*	3,09
Öğretmen Adayı 50,25	1,75*	

\*p<0,05

Yapılan test sonuçlarına göre; temel eğiti okullarında görev yapan yönetici, öğretmen adayı ve öğretmenlerin okul yönetim, insan ilişkileri ve iletişim bakımından eğitim yönetiminde pozitivist paradigmayı benimseme puan ortalamaları arasındaki fark yöneticilerin lehine 0,05 düzeyinde anlamlıdır. Yani yöneticilerin; öğretmen adayı ve öğretmenlere göre okul yönetiminde insan ilişkileri ve iletişim bakımından eğitim yönetiminde pozitivist paradigmaları benimseme düzeyleri anlamlı düzeyde yüksektir. Aynı zamanda öğretmen adayları ve öğretmenlerin puan ortalamaları arasındaki fark öğretmen adaylarının lehine 0,05 düzeyinde anlamlıdır. Yani, öğretmen adaylarının öğretmenlere göre okul yönetiminde insan ilişkileri ve iletişim bakımından eğitim yönetiminde pozitivist paradigmaları benimseme düzeyleri anlamlı düzeyde yüksektir.

### Alt Problem 3.c.

Temel eğitim okullarında görev yapan öğretmen, öğretmen adayı ve yöneticilerin eğitim yönetiminde okul yönetim biçimi bakımından eğitim yönetiminde pozitivist paradigmayı benimseme düzeyleri arasında anlamlı bir fark var mıdır? Bu alt problemin çözümü test etmek için; bağımsız değişkenlere göre oluşturulan aday öğretmen, öğretmen ve yönetici grubuna ilişkin ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını ölçmek amacıyla Tek Yönlü ANOVA kullanılmıştır. Belirtilen bu üç grubun buldukları statüye göre eğitim yönetiminde okul yönetim biçimi bakımından eğitim yönetiminde pozitivist paradigmayı benimseme düzeyleri için betimsel istatistikleri Tablo 19’da, Bu üç statüde görev yapan; öğretmen adayı, öğretmen ve yöneticilerin eğitim yönetiminde okul yönetim biçimi bakımından eğitim yönetiminde pozitivist paradigmayı benimseme düzeylerine göre ANOVA test sonuçları ise Tablo 20’de gösterilmiştir.

**Tablo 19:** Temel Eğitim okullarında görev yapan “Öğretmen adayı, Öğretmen ve yöneticilerin eğitim yönetiminde okul yönetim biçimi bakımından pozitivist paradigmayı benimseme puanlarının betimsel istatistikleri

Statü	N	X	S
Öğretmen Adayı	15	24,95	8,22
Yönetici	33	28,44	8,15
Öğretmen	50	21,70	8,10
Toplam	98	24,46	8,23

Araştırmaya katılan 98 kişinin 15’i öğretmen adayı, 33’ü yönetici, 50’i ise öğretmendir. Öğretmen adaylarının eğitim yönetiminde okul yönetim biçimi bakımından pozitivist paradigmayı benimseme puan ortalaması 24,95 standart sapması 8,32; yöneticilerin puan ortalaması 28,44 standart sapması 8,15; öğretmenlerin puan ortalaması 21,70, standart sapması ise 8,10 ‘dur.

**Tablo 20:** Temel Eğitim okullarında görev yapan “öğretmen adayı, öğretmen ve yöneticilerin eğitim yönetiminde okul yönetim biçimi bakımından pozitivist paradigmayı benimseme düzeyleri arasındaki farkın test edilmesi ANOVA sonuçları

Varyans Kaynağı	KT	Sd	KO	F
Statüler arası	1256,66	2	628,33	
Statüler içi	6383,04	96	66,49	9,45*
Toplam	7639,70	98		

\*p<0,001

Tablo incelendiğinde Temel eğitim okullarında görev yapan öğretmen adayı, öğretmen ve yöneticilerin eğitim yönetiminde okul yönetim biçimi bakımından pozitivist paradigmayı benimseme düzeyleri arasındaki farkın belirlenmesi için yapılan tek yönlü varyans analiz sonuçlarına göre  $F(2, 96)=9,45$ ,  $p<.001$  düzeyinde anlamlı bir farkın olduğu görülmüştür. Başka bir ifade ile statü (yönetici, öğretmen ve öğretmen adayı) bağımsız değişkenine göre okul yönetim biçimi bakımından eğitim yönetiminde pozitivist paradigmayı benimseme puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

### Dördüncü Araştırma Sorusuna(Alt Problem) İlişkin Bulgular

#### Alt Problem 4.a.

Temel eğitim okullarında görev yapan öğretmen, öğretmen adayı ve yöneticilerin okul yönetimi süreci bakımından eğitim yönetiminde yorumcu paradigmayı benimseme düzeylerinin anlamlı bir fark var mıdır?



Bu alt problemin çözümü için; statü bağımsız değişkenine göre oluşturulan üç grubun (öğretmen adayı, yönetici ve öğretmenlerin) okul yönetimi süreci bakımından eğitim yönetiminde yorumcu paradigmayı benimseme puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığının test edilmesi için Tek Yönlü ANOVA kullanılmıştır. Statü değişkenine göre grupların okul yönetimi süreci bakımından eğitim yönetiminde yorumcu paradigmayı benimseme puanlarının betimsel istatistikleri Tablo 21’de, ANOVA sonuçları ise Tablo 22’de verilmiştir.

**Tablo 21 :** Temel eğitim okullarında görev yapan “öğretmen, öğretmen adayı ve yöneticilerin okul yönetimi süreci bakımından eğitim yönetiminde yorumcu paradigmaları benimseme puanları betimsel istatistikler

Statü	N	X	S
Öğretmen Adayı	15	72,33	9,19
Yönetici	33	74,69	7,45
Öğretmen	50	75,42	8,65
Toplam	98	129,9	8,86

Araştırmaya katılan 98 kişinin 15’i öğretmen adayı, 33’ü yönetici, 50’i ise öğretmendir. Öğretmen adaylarının eğitim 72,33 standart sapması 9,19; yöneticilerin puan ortalaması 74,69 standart sapması 7,45; öğretmenlerin puan ortalaması 75,42, standart sapması ise 8,65 ‘dur.

**Tablo 22:** “Temel Eğitim okullarında görev yapan öğretmen adayı, öğretmen ve yöneticilerin eğitim yönetiminde okul yönetim süreci bakımından yorumcu paradigmayı benimseme düzeyleri arasındaki farkın test edilmesi ANOVA sonuçları”

Varyans Kaynağı	KT	Sd	KO	F
Statüler arası	1796,70	2	898,35	
Statüler içi	8015,04	96	83,49	10,76*
Toplam	9811,74	98		

\*p<0,001

Tablo incelendiğinde Temel eğitim okullarında görev yapan öğretmen adayı, öğretmen ve yöneticilerin eğitim yönetiminde okul yönetim süreci bakımından yorumcu paradigmayı benimseme düzeyleri arasındaki farkın belirlenmesi için yapılan tek yönlü varyans analiz sonuçlarına göre  $F(2, 96)=10,76$ ,  $p<.001$  düzeyinde anlamlı bir farkın olduğu görülmüştür. Başka bir ifade ile statü (yönetici, öğretmen ve öğretmen adayı) bağımsız değişkenine göre okul yönetim süreci bakımından eğitim yönetiminde yorumcu paradigmayı benimseme puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Yapılan ölçme ve analiz sonucunda; temel eğitim okullarında görev yapan öğretmen ve öğretmen adaylarının okul yönetim süreci bakımından eğitim yönetiminde yorumcu paradigmayı benimseme düzeylerinin puan ortalamaları arasındaki fark öğretmenlerin lehine 0,05 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Yani öğretmenlerin öğretmen adaylarına göre okul yönetim süreci bakımından eğitim yönetiminde yorumcu paradigmaları benimseme düzeyleri daha yüksektir. Öğretmenlerle yöneticiler ve yöneticilerle öğretmen adayları puan ortalamaları arasında ise anlamlı bir fark bulunmamıştır.

#### Alt Problem 4.b.

Temel eğitim okullarında görev yapan öğretmen, öğretmen adayı ve yöneticilerin okul yönetimi, insan ilişkileri ve iletişim bakımından eğitim yönetiminde yorumcu paradigmayı benimseme düzeylerinin anlamlı bir fark var mıdır? Bu alt problemin çözümü test etmek için; bağımsız değişkenlere göre oluşturulan aday öğretmen, öğretmen ve yönetici grubuna ilişkin ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını ölçmek amacıyla Tek Yönlü ANOVA kullanılmıştır. Belirtilen bu üç grubun buldukları statüye göre eğitim yönetiminde insan ilişkileri ve iletişim bakımından yorumcu paradigmayı düzeyleri için betimsel istatistikleri Tablo 23’te, Bu üç statüde görev yapan; öğretmen adayı, öğretmen ve yöneticilerin eğitim yönetiminde insan ilişkileri ve iletişim bakımından eğitim yönetiminde yorumcu paradigmayı benimseme düzeylerine göre ANOVA test sonuçları ise Tablo 24’de gösterilmiştir.

**Tablo 23:** Temel eğitim okullarında öğretmen, “öğretmen adayı ve yöneticilerin eğitim yönetiminde yorumcu paradigmaları benimseme puanlarının okul yönetim, insan ilişkileri ve iletişimi bakımından farkının betimsel istatistikleri.

Statü	N	X	S
Öğretmen Adayı	15	49,18	6,15
Yönetici	33	48,77	4,18
Öğretmen	50	51,38	5,28
Toplam	98	50,16	6,08

Araştırmaya katılan 98 kişinin 15’i öğretmen adayı, 33’ü yönetici, 50’i ise öğretmendir. Öğretmen adaylarının eğitim 49,18 standart sapması 6,15; yöneticilerin puan ortalaması 48,77 standart sapması 4,18; öğretmenlerin puan ortalaması 51,38, standart sapması ise 5,28 ‘tir.

**Tablo 24:** Temel eğitim okullarında görev yapan öğretmen, “öğretmen adayı ve yöneticilerin okul yönetim, insan ilişkileri ve iletişimi bakımından eğitim yönetiminde yorumcu paradigmaları benimseme düzeylerinin farkın test edilmesi için ANOVA tablosu

Varyans Kaynağı	KT	Sd	KO	F
Statüler arası	264,58	2	132,29	
Statüler içi	3537,60	96	36,85	3,59*
Toplam	3802,18	98		

\*p&lt;0,001

Tablo incelendiğinde Temel eğitim okullarında görev yapan öğretmen adayı, öğretmen ve yöneticilerin eğitim yönetiminde insan ilişkileri ve iletişim bakımından eğitim yönetiminde yorumcu paradigmayı benimseme düzeyleri arasındaki farkın belirlenmesi için yapılan tek yönlü varyans analiz sonuçlarına göre  $F(2, 96)=3,59$ ,  $p<.001$  düzeyinde anlamlı bir farkın olduğu görülmüştür. Başka bir ifade ile Statü (yönetici, öğretmen ve öğretmen adayı) bağımsız değişkenine göre okul yönetim, insan ilişkileri ve iletişim bakımından eğitim yönetiminde yorumcu paradigmayı benimseme düzeylerinin ortalamaları anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Yönetici, öğretmen ve öğretmen adaylarının okul yönetim, insan ilişkileri ve iletişim bakımından eğitim yönetiminde yorumcu paradigmayı benimseme düzeyleri arasındaki farkın ikili karşılaştırmaları için Scheffé testi uygulanmış, sonuçları Tablo 25’te verilmiştir.

**Tablo 25:** “Temel eğitim okullarında görev yapan Öğretmen, öğretmen adayı ve yöneticilerin okul yönetim, insan ilişkileri ve iletişimi bakımından eğitim yönetiminde yorumcu paradigmaları benimseme düzeyleri için scheffé testi sonuçları.

	Öğretmen Adayı	Yönetici
Öğretmen	49,18	48,16
57,73	2,2	2,61*
Yönetici	0,71	
50,25		

\*p&lt;0,05

Elde edilen veriler sonucunda; temel eğitim okullarında görev yapan öğretmen ve öğretmen adaylarının okul yönetim, insan ilişkileri ve iletişim bakımından eğitim yönetiminde yorumcu paradigmayı benimseme düzeyleri puan ortalamaları arasındaki fark öğretmenlerin lehine 0,05 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu şu anlama gelir; öğretmenler öğretmen adaylarına göre okul yönetimde insan ilişkileri ve iletişim bakımından eğitim yönetiminde yorumcu paradigmaları benimseme düzeyleri anlamlı düzeyde yüksektir. Öğretmenler bu boyutta yorumcu paradigmayı benimseme düzeyleri en yüksek olan gruptur.

### Beşinci Araştırma Sorusuna(Alt Problem) İlişkin Bulgular.

#### Alt Problem 5.a.

Temel eğitim okullarında görev yapan öğretmen, öğretmen adayı ve yöneticilerin eğitim sürecinin düzenlenmesi bakımından pozitivist eğitim paradigmalarını benimseme düzeyleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?

Bu alt problemin çözümü için; Statü bağımsız değişkenine göre oluşturulan üç grubun (öğretmen adayı, yönetici ve öğretmenlerin) eğitim sürecinin düzenlenmesi bakımından pozitivist eğitim paradigmalarını benimseme puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığının test edilmesi için Tek Yönlü ANOVA kullanılmıştır. Statülerine göre grupların betimsel istatistikleri Tablo 26’da, ANOVA sonuçları ise Tablo 27’de gösterilmiştir.

**Tablo 26.** Temel eğitim okullarında görev yapan Öğretmen, “öğretmen adayı ve yöneticilerin eğitim sürecinin düzenlenmesi bakımından pozitivist eğitim paradigmalarını benimseme puanlarının farkının betimsel istatistikleri

Statü	N	X	S
Öğretmen Adayı	15	29,48	9,26
Yönetici	33	31,69	8,46
Öğretmen	50	28,43	10,29
Toplam	98	129,9	9,5

Araştırmaya katılan 98 kişinin 15’i öğretmen adayı, 33’ü yönetici, 50’i ise öğretmendir. Öğretmen adaylarının eğitim 29,48 standart sapması 9,26; yöneticilerin puan ortalaması 31,69 standart sapması 8,46; öğretmenlerin puan ortalaması 28,43, standart sapması ise 9,50 ‘dir.

**Tablo 27:** Temel eğitim okullarında görev yapan öğretmen, öğretmen adayı ve yöneticilerin pozitivist eğitim paradigmalarını benimseme düzeylerinin eğitim sürecinin düzenlenmesi bakımından farkın test edilmesi için ANOVA tablosu

Varyans Kaynağı	KT	Sd	KO	F
Statüler arası	652,62	2	326,31	
Statüler içi	8200,32	96	85,42	3,82*
Toplam	8852,94	98		

\*p&lt;0,001

Tablo incelendiğinde Temel eğitim okullarında görev yapan öğretmen adayı, öğretmen ve yöneticilerin eğitim

yönetiminde eğitim sürecinin düzenlenmesi bakımından pozitivist paradigmayı benimseme düzeyleri arasındaki farkın belirlenmesi için yapılan tek yönlü varyans analiz sonuçlarına göre  $F(2, 96)=3,82$ ,  $p<.001$  düzeyinde anlamlı bir farkın olduğu görülmüştür. Başka bir deyişle ile Statü (yönetici, öğretmen ve öğretmen adayı) bağımsız değişkenine göre eğitim sürecinin düzenlenmesi bakımından pozitivist eğitim paradigmasını benimseme puan ortalamaları anlamlı bir farklılık göstermektedir. Yönetici, Öğretmen ve Öğretmen Adaylarının eğitim sürecinin düzenlenmesi bakımından pozitivist eğitim paradigmasını benimseme puan ortalamaları arasındaki farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Scheffé testi yapılmış ve sonuçları Tablo 28’de gösterilmiştir.

**Tablo 28.** Temel eğitim okullarında görev yapan “öğretmen, öğretmen adayı ve yöneticilerin eğitim sürecinin düzenlenmesi bakımından pozitivist eğitim paradigmasını benimseme puan ortalamalarının ikili karşılaştırması için scheffé testi sonuçları

	Öğretmen Adayı 49,18	Yönetici 45,16
Öğretmn 57,73	2,4	2,63*
Yönetici 45,16	0,75	

\* $p<0,05$

Temel eğitim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin eğitim sürecinin düzenlenmesi bakımından pozitivist eğitim paradigmasını benimseme puan ortalamaları arasındaki fark yöneticilerin lehine 0,05 düzeyinde anlamlıdır. Yani yöneticilerin öğretmenler göre eğitim sürecinin düzenlenmesi bakımından pozitivist eğitim paradigmasını benimseme düzeyleri daha yüksektir. Öğretmen adayları ve öğretmenlerin puan ortalamaları arasındaki fark ise 0,05 düzeyinde öğretmen adaylarının lehine anlamlıdır. Diğer bir ifade ile şu söylenebilir; öğretmen adayları öğretmenlere göre eğitim sürecinin düzenlenmesi bakımından pozitivist eğitim paradigmasını benimseme düzeyleri daha yüksektir. Bununla birlikte yönetici ve öğretmen adaylarının puan ortalamaları arasında ise anlamlı bir fark bulunamamıştır. Yöneticileri eğitim sürecinin düzenlenmesi bakımından yüksek çıkması liderlik özelliğinin bir göstergesi olarak yorumlanabilir. Bununla birlikte öğretmen adaylarının, öğretmenin eğitim sürecinde yöneticilerle birlikte işbirliği içerisinde olması eğitimde çoğulculuğu, işe adanmışlığı sağlayacağı ve eğitimde kaliteyi artıracığı şeklinde yorumlanabilir.

### Altıncı Araştırma Sorusuna(Alt Problem) İlişkin Bulgular.

#### Alt Problem 6.a.

Temel eğitim okullarında görev yapan öğretmen, öğretmen adayı ve yöneticilerin eğitim sürecinin düzenlenmesi bakımından yorumcu eğitim paradigmasını benimseme düzeylerinde anlamlı bir fark var mıdır? Bu alt problemin çözümü için; Statü bağımsız değişkenine göre oluşturulan üç grubun (öğretmen adayı, yönetici ve öğretmenlerin) eğitim sürecinin düzenlenmesi bakımından yorumcu eğitim paradigmasını benimseme puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığının test edilmesi için Tek Yönlü ANOVA kullanılmıştır. Statü değişkenine göre grupların eğitim sürecinin düzenlenmesi bakımından yorumcu eğitim paradigmasını benimseme puanlarının betimsel istatistikleri Tablo 31’de, ANOVA sonuçları ise Tablo 32’de verilmiştir.

**Tablo 31.** Temel eğitim okullarında görev yapan öğretmen, “öğretmen adayı ve yöneticilerin eğitim sürecinin düzenlenmesi bakımından yorumcu eğitim paradigmasını benimseme puanları betimsel istatistikleri

Statü	N	X	S
Öğretmen Adayı	15	50,43	7,21
Yönetici	33	51,78	4,43
Öğretmen	50	51,92	6,18
Toplam	98	51,62	6,86

Araştırmaya katılan 98 kişinin 15’i öğretmen adayı, 33’ü yönetici, 50’i ise öğretmendir. Öğretmen adaylarının eğitim 50,43 standart sapması 7,21; yöneticilerin puan ortalaması 51,78 standart sapması 4,43; öğretmenlerin puan ortalaması 51,92, standart sapması ise 6,18 ‘dir.

**Tablo 32.** Temel eğitim okullarında görev yapan “öğretmen, öğretmen adayı ve yöneticilerin eğitim sürecinin düzenlenmesi bakımından yorumcu eğitim paradigmasını benimseme düzeyleri arasındaki farkın test edilmesi için ANOVA tablosu”

Varyans Kaynağı	KT	Sd	KO	F
Statüler arası	178,64	2	89,32	
Statüler içi	4442,88	96	46,28	1,93*
Toplam	4621,52	98		

\*  $p<0,05$

Tablo incelendiğinde Temel eğitim okullarında görev yapan öğretmen adayı, öğretmen ve yöneticilerin eğitim sürecinin düzenlenmesi bakımından pozitivist paradigmayı benimseme düzeyleri arasındaki farkın belirlenmesi için yapılan tek yönlü varyans analiz sonuçlarına göre  $F(2, 96)=1,93$ ,  $p<.05$  düzeyinde anlamlı bir farkın olduğu

görülmüştür. Başka bir şekilde ifade edecek olursak; Statü (yönetici, öğretmen ve öğretmen adayı) bağımsız değişkenine göre eğitim sürecinin düzenlenmesi bakımından yorumcu eğitim paradigmasını benimseme düzeylerinin ortalamaları anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

### Alt Problem 6.b.

Temel eğitim okullarında görev yapan öğretmen, öğretmen adayı ve yöneticilerin eğitim öğretim anlayış ve uygulamaları bakımından yorumcu eğitim paradigmasını benimseme düzeylerinde anlamlı bir fark var mıdır? Bu alt problemin çözümü için; Statü bağımsız değişkenine göre oluşturulan üç grubun (öğretmen adayı, yönetici ve öğretmenlerin) eğitim-öğretim anlayışı ve uygulamaları bakımından yorumcu eğitim paradigmasını benimseme puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığının test edilmesi için Tek Yönlü ANOVA kullanılmıştır. Statülerine göre grupların betimsel istatistikleri Tablo 33'de, ANOVA sonuçları ise Tablo 34'de verilmiştir.

**Tablo 33:**“Temel eğitim okullarında görev yapan öğretmen, öğretmen adayı ve yöneticilerin eğitim-öğretim anlayışı ve uygulamaları bakımından yorumcu eğitim paradigmasını benimseme puanlarının betimsel istatistikleri

Statü	N	X	S
Öğretmen Adayı	15	53,44	7,68
Yönetici	33	54,40	4,32
Öğretmen	50	54,53	7,19
Toplam	98	54,32	6,28

Araştırmaya katılan 98 kişinin 15'i öğretmen adayı, 33'ü yönetici, 50'i ise öğretmendir. Öğretmen adaylarının eğitim 53,44 standart sapması 7,68; yöneticilerin puan ortalaması 54,40 standart sapması 4,32; öğretmenlerin puan ortalaması 54,53, standart sapması ise 7,19 'dur.

**Tablo 34** :“Temel eğitim okullarında görev yapan öğretmen, öğretmen adayı ve yöneticilerin eğitim-öğretim anlayışı ve uygulamaları bakımından yorumcu eğitim paradigmasını benimseme düzeyleri arasındaki farkın test edilmesi için ANOVA sonuçları”

Varyans Kaynağı	KT	Sd	KO	F
Statüler arası	270,70	2	135,35	
Statüler içi	4759,68	96	49,58	2,73
Toplam	5030,38	98		

\*p>0,05

Tablo incelendiğinde Temel eğitim okullarında görev yapan öğretmen adayı, öğretmen ve yöneticilerin eğitim öğretim anlayışı ve uygulamaları bakımından pozitivist paradigmayı benimseme düzeyleri arasındaki farkın belirlenmesi için yapılan tek yönlü varyans analiz sonuçlarına göre  $F(2, 96)=2,73$ ,  $p>.05$  düzeyinde anlamlı olmadığı anlaşılmıştır. Başka bir deyişle Statü (yönetici, öğretmen ve öğretmen adayı) bağımsız değişkenine göre eğitim-öğretim anlayışı ve uygulamaları bakımından yorumcu eğitim paradigmasını benimseme düzey ortalamaları anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

## SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanın ortaya çıkan bulgularına dayalı sonuçlar ve bu sonuçlara ilişkin tartışmalara ve araştırmanın amacına uygun olarak geliştirilen önerilere yer verilmiştir. Araştırmanın problemine ilişkin ulaşılan sonuçlar aşağıda maddeler halinde belirtilmiştir.

### Sonuç

1-Temel eğitim okullarında görev yapan öğretmen, öğretmen adayı ve yöneticilerin eğitim yönetiminde pozitivist paradigmayı benimseme düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu anlamlı farkın, yöneticilerde öğretmenlere oranla eğitim yönetiminde pozitivist paradigmayı benimseme puan ortalamaları arasındaki farkın daha lehine anlamlı bulunmuştur. Aynı zamanda yöneticilerin öğretmen adaylarına göre eğitim yönetiminde pozitivist paradigmayı benimseme düzeyi daha yüksektir. Öğretmen adayları ve öğretmenlerin puan ortalamaları arasındaki farka bakıldığında ise puan ortalamaları arasındaki öğretmen adaylarının lehine anlamlı bulunmuştur. Bu durum bize şunu göstermektedir; eğitim yönetiminde pozitivist paradigmayı benimseme düzeyinin en yüksek olduğu grup yöneticilerdir.

2- Temel eğitim okullarında görev yapan yönetici, öğretmen ve öğretmen adayının statüler bağımsız değişkenine göre eğitim yönetiminde yorumcu paradigmayı benimseme düzeyleri ortalamaları anlamlı bir farklılık göstermektedir. Yapılan ikili karşılaştırmalara göre öğretmen ve öğretmen adaylarının eğitim yönetiminde yorumcu paradigmayı benimseme puan ortalamaları arasındaki fark öğretmenlerin lehine anlamlıdır. Yani öğretmenler öğretmen adaylarına göre eğitim yönetiminde yorumcu paradigmayı benimseme düzeyleri daha yüksektir. Bununla birlikte öğretmen ve yönetici ile yönetici ve öğretmen adaylarının puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

3-Öğretmen, öğretmen adayı ve yöneticilerin eğitimde pozitivist paradigmayı benimseme düzeyleri arasında



anlamli bir fark bulunmuştur. Yöneticilerin öğretmenlere göre eğitim yönetiminde pozitivist paradigmayı benimse düzeyi daha yüksektir. Öğretmen adayları ve öğretmenlerin puan ortalamaları arasındaki farka bakıldığında ise puan ortalamaları arasındaki fark öğretmen adaylarının lehine anlamlıdır. Öğretmen adaylarının öğretmenlere göre eğitim yönetiminde pozitivist paradigmayı benimse düzeyi daha yüksektir.

4-Temel eğitim okullarında görev yapan öğretmen, öğretmen adayı ve yöneticilerin eğitimde yorumcu paradigmayı benimseme düzeyleri arasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

5-Temel eğitim okullarında görev yapan öğretmen, öğretmen adayı ve yöneticilerin) eğitim yönetiminde okul yönetimi süreci bakımından pozitivist paradigmayı benimseme düzeyleri anlamlı bir farkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yöneticilerin öğretmenlere göre okul yönetim süreci bakımından eğitim yönetiminde pozitivist paradigmaları benimse düzeyleri daha yüksektir. Aynı zamanda yöneticilerin öğretmen adaylarına göre okul yönetim süreci bakımından eğitim yönetiminde pozitivist paradigmaları benimse düzeyleri ise daha yüksektir. Öğretmen adayları ve öğretmenlerin puan ortalamaları arasındaki farka bakıldığında ise puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır.

6-Öğretmen, öğretmen adayı ve yöneticilerin okul yönetimi, insan ilişkileri ve iletişim bakımından eğitim yönetiminde pozitivist paradigmayı benimseme düzeyleri ortalamaları arasında anlamlı bir farkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yöneticilerin; öğretmen adayı ve öğretmenlere göre benimse düzeyleri daha yüksektir. Diğer yandan; öğretmen adaylarının öğretmenlere göre puan ortalamalarına bakıldığında öğretmen adaylarının daha yüksek bir benimseme düzeyine sahip oldukları söylenebilir.

7-Temel eğitim okullarında görev yapan öğretmen, öğretmen adayı ve yöneticilerin okul yönetimi süreci bakımından eğitim yönetiminde yorumcu paradigmayı benimseme düzeylerinin anlamlı bir fark vardır. Öğretmen ve öğretmen adaylarının arasındaki fark öğretmenlerin lehine (0,05) düzeyinde anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin öğretmen adaylarına göre okul yönetim süreci bakımından eğitim yönetiminde yorumcu paradigmaları benimse düzeyleri daha yüksektir. Öğretmenlerle yöneticiler ve yöneticilerle öğretmen adayları puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

8-Temel eğitim okullarında görev yapan Öğretmen, öğretmen adayı ve yöneticilerin okul yönetimi, insan ilişkileri ve iletişim bakımından eğitim yönetiminde yorumcu paradigmayı benimseme düzeylerinin anlamlı bir farkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmen ve öğretmen adaylarının puan ortalamaları fark öğretmenler yönünde anlamlı bulunmuştur. Öğretmen-yönetici ve yönetici-öğretmen adayı puan ortalamaları arasında ise anlamlı bir olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

9-Temel eğitim okullarında görev yapan öğretmen, öğretmen adayı ve yöneticilerin okul yönetim biçimi bakımından eğitim yönetiminde yorumcu paradigmayı benimseme düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu anlamlı farkın öğretmen-yönetici ve hem de öğretmen-öğretmen adayı okul yönetim biçimi bakımından eğitim yönetiminde yorumcu paradigmayı benimse düzeylerinin puan ortalamaları arasındaki fark öğretmenlerin lehine anlamlı bulunmuştur. Diğer taraftan ise; yönetici ve öğretmen adaylarının okul yönetim biçimi bakımından eğitim yönetiminde yorumcu paradigmaları benimseme puan ortalamaları arasında anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

10- Temel eğitim okullarında görev yapan öğretmen, öğretmen adayı ve yöneticilerin eğitim-öğretim anlayışı ve uygulamaları bakımından pozitivist eğitim paradigmalarını benimseme düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olduğu tespit edilmiştir. Yöneticilerin öğretmenlere göre eğitim-öğretim anlayışı ve uygulamaları bakımından pozitivist eğitim paradigmalarını benimseme düzeyleri daha yüksektir. Öğretmen adayları ve öğretmenlerin puan ortalamaları arasındaki fark ise öğretmen adaylarının lehine anlamlıdır. Kısaca öğretmen adayları öğretmenlere göre eğitim-öğretim anlayışı ve uygulamaları bakımından pozitivist eğitim paradigmalarını benimseme düzeyleri daha yüksektir. Diğer bir tarafta ise yönetici ve öğretmen adaylarının puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

11-Temel eğitim okullarında görev yapan öğretmen, öğretmen adayı ve yöneticilerin eğitim sürecinin düzenlenmesi bakımından yorumcu eğitim paradigmalarını benimseme düzeylerinde 0,05 düzeyinde anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir ifadeyle yönetici, öğretmen ve öğretmen adayının bağımsız değişkenine göre eğitim sürecinin düzenlenmesi bakımından yorumcu eğitim paradigmalarını benimseme düzeylerinin ortalamaları anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

## Tartışma

Sürekli değişen ve gelişen dünyamızda her alanda olduğu gibi eğitim alanında da büyük değişimler ve gelişimler yaşanmaktadır. Ancak ülkemizde yaşanan değişimin eğitim alana yansıma boyutu pozitivist paradigmanın egemenliği altındadır. Genel anlamda incelediğimizde; özellikle yöneticilerin eğitim yönetiminde ve eğitimde pozitivist paradigmayı benimseme düzeylerinin daha yüksek olduğu, sırasıyla öğretmen adayları ve öğretmenlerin takip ettiği bulgusuna ulaşılmıştır. Okul yöneticilerinin pozitivist paradigmayı benimseme düzeylerinin yüksek olması geleneksel yönetim anlayışını yani klasik yaklaşımları benimsedikleri ve anlayıştan kopmayarak yeni

yaklaşımları benimsemedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Okul yöneticilerinden yorumcu paradigma düzeylerinin yüksek olması isteniyor ise; okul yöneticiliğinin profesyonel bir uzmanlık ve kariyer mesleği olarak görülmesi gerekmektedir. Yöneticilerin, öğretmenlerin ve öğretmen adaylarının gerek üniversitede eğitim sürecinde gerekse iş başında eğitim planlamalara tekrar gözden geçirilmeli ve yorumcu paradigmayı benimsemelerine imkân sağlayacak şekilde geliştirilmelidir. Bu imkân sağlanmadığı takdirde okul yöneticiler ile öğretmenler arasında yaşanacak çatışmalar okul kültürüne zarar verebilir. Okul kültürü sağlanamayan kurumlarda Türk Milli Eğitiminin dolayısıyla okulun amaçlarını ulaşması beklenemez. Bu araştırmanın sonucundan da anlaşılacağı üzere okul yönetiminde insan ilişkileri ve iletişim boyutunda yöneticilerin bu konuda yetersiz olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yöneticilerin eleştiriye açık, okulun her yerinde bulunan sadece odasında oturan değil, elde edilen başarıyı çalıştığı insanlara mal edebilen bir yapıya sahip olması gerekir. Yönetici uzun dönemli kalıcı çözümler getirmeye önem vermeli ve çalışanlarını samimiyet ve ödülle çalışmaya güdüleyebilecek yetkiye sahip olmalıdır. İletişim becerilerini geliştirebileceği profesyonel eğitim almaları ve bunu uygulamada okullarda bu alanda yardımcı olabilecek bir profesyonel uzman bulundurulabilir. Unutulmamalı ki; anlatabildiklerimiz karşımızdakinin bizi anladıklarıyla sınırlıdır. Okul içerisinde yöneticilerin, öğretmenlerin ve aday öğretmenlerin bir uyum içerisinde işbirliğine dayalı bir çalışma yapması beklenirken, bu çalışmada görüldüğü üzere yöneticilerin yönetim sürecinde diğer paydaşlarla işbirliğini benimsemedikleri görülmektedir. Yöneticilerin, öğretmenlerin ve öğretmen adaylarının gerek üniversitede eğitim sürecinde gerekse iş başında eğitim planlamalara tekrar gözden geçirilmeli ve yorumcu paradigmayı benimsemelerine imkan sağlayacak şekilde geliştirilmeleri, Türk Millî Eğitim'in genel ve özel amaçlarının gerçekleştirilmede hiç şüphesiz katkı sağlayacaktır.

## Öneriler

Öneriler bölümünde uygulayıcılar ve araştırmacılar olmak üzere iki alt bölümde sırasıyla belirtilmiştir.

### Uygulayıcılar İçin önerileri

1- Hızla gelişen ve değişen bir çağdayız. Bu nedenle siyasal, “sosyo-kültürel değerlerde, bilim ve teknoloji alanında ve daha pek çok alanda dinamik değişimler yaşanmaktadır. Ancak ülkemizde yaşanan değişimin eğitim alana yansıma boyutu pozitivist paradigmanın egemenliği altındadır. Genel anlamda incelediğimizde; özellikle yöneticilerin eğitim yönetiminde ve eğitimde pozitivist paradigmayı benimseme düzeylerinin daha yüksek olduğu, sırasıyla öğretmen adayları ve öğretmenlerin takip ettiği bulgusuna ulaşılmıştır”. Okul yöneticilerinin pozitivist paradigmayı benimseme düzeylerinin yüksek olması geleneksel yönetim anlayışını yani klasik yaklaşımları benimsedikleri ve anlayıştan kopmayarak yeni yaklaşımları benimsemedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Okul yöneticilerinden yorumcu paradigma düzeylerinin yüksek olması isteniyor ise; okul yöneticiliğinin profesyonel bir uzmanlık ve kariyer mesleği olarak görülmesi gerekmektedir. Yöneticilerin, öğretmenlerin ve öğretmen adaylarının gerek üniversitede eğitim sürecinde gerekse iş başında eğitim planlamalara tekrar gözden geçirilmeli ve yorumcu paradigmayı benimsemelerine imkan sağlayacak şekilde geliştirilmelidir.

2- Temel eğitim okullarında görev yöneticiler, öğretmen ve öğretmen adayları arasında eğitim yönetiminde yorumcu paradigmayı benimseme düzeyinin en yüksek olduğu grup öğretmenlerdir. Bunu öğretme adayları takip etmektedir. Yöneticilerin ise bu gruplar arasında yorumcu paradigmayı benimseme düzeyi en düşük öğretmen adayları takip etmektedir. Okul amaçlarını gerçekleştirilmesinde liderlik yapması gereken okul yöneticisinin yorumcu paradigmayı benimseme düzeyinin diğer gruplara göre düşük olması okul içinde çatışmalara neden olabilir. Bu nedenle yöneticilerin yorumcu paradigmayı benimseme düzeylerini artırmaya yönelik eğitim programlarına yer verilmelidir.

3-Okul yönetim süreci boyutunda araştırmaya katılan yöneticilerin pozitivist öğretmenlerin ise yorumcu paradigmayı benimsedikleri sonucu ele alınır; uygulananla beklentinin uyuşmadığı sonucuna ulaşırız. Yöneticilerin öğretmenlerinin beklentilerini göz önüne alınıp, özendirici ve açık bir ortam oluşturarak kişisel ve mesleki öğrenmeyi desteklenebilir. Okul yönetim sürecine çalışanını da katmalıdır, sorumluluğu paylaşmalı ortak bir yönetim vizyonu oluşturmalıdır. Kuralları değil insanı öne alan bir yönetim anlayışı eğitim ortamının daha verimli olmasını sağlayabilir.

4-Okul yönetiminde insan ilişkileri ve iletişim boyutunda yöneticilerin bu konuda yetersiz olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yöneticilerin eleştiriye açık, okulun her yerinde bulunan sadece odasında oturan değil-, elde edilen başarıyı çalıştığı insanlara mal edebilen bir yapıya sahip olması gerekir. Yönetici uzun dönemli kalıcı çözümler getirmeye önem vermeli ve çalışanlarını samimiyet ve ödülle çalışmaya güdüleyebilecek yetkiye sahip olmalıdır. İletişim becerilerini geliştirebileceği profesyonel eğitim almaları ve bunu uygulamada okullarda bu alanda yardımcı olabilecek bir profesyonel uzman bulundurulabilir. Unutulmamalı ki; anlatabildiklerimiz karşımızdakinin bizi anladıklarıyla sınırlıdır.

5-Okul yönetim biçimi boyutunda; yöneticiliğin profesyonel; yöneticinin de profesyonel olması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Yönetici yenilik arayışında, örgütün amaçlarını geliştirebilecek ve çalışanlarını yönetim kararlarına katabilmelidir. Bunun için de yöneticilerin tek bir sınava tabi olarak göreve atanmalarından ziyade; profesyonel bir eğitime tabi tutularak göreve hazır hale getirilmeleri önerilebilir. Eğitimin bir defaya mahsus değil yaşam boyu devam eden bir yapıya sahip olması gerekliliği de göz önünde bulundurulabilir.

### 5.3.2 Araştırmacılar İçin Öneriler

1-Araştırma temel eğitim okullarında görev yapan yönetici, öğretmen, öğretmen adaylarının eğitim yönetimindeki paradigmalarını benimse düzeylerine yönelik bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmadan farklı olarak ortaöğretim kurumlarında görev yapan yönetici, öğretmen, öğretmen adaylarının eğitim yönetimindeki paradigmalarını benimse düzeylerine yönelik bir yapılabilir. Aynı zaman okul kademeleri arasında aynı statüde bulunan gruplar arasında yönetici, öğretmen, öğretmen adaylarının eğitim yönetimindeki paradigmalarını benimse düzeylerine ilişkin çalışmalar yürütülebilir.

2-Bu araştırmanın sonucunda yönetici, öğretmen, öğretmen adayının eğitim yönetimindeki paradigmaları, benimseme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık çıkmıştır. Bu farklılığın nedenleri ilişkin geniş kapsamlı nitel ve nicel bir çalışma yapılabilir.

3- Bu araştırma da öğretmen eğitiminde niteliğin ön planda tutulması sonucuna varılmıştır. Bu nedenle Türkiye' de üniversitelerde ve iş başında ( adaylık sürecinde kazanılması gereken özellikler) öğretmen yetiştirme süreci kapsamlı şekilde ele alınıp; öğretmen yetiştirme de niteliğin mi niceliğin mi ön planda olduğuna ilişkin bir araştırma çalışması yapılabilir. Aynı zamanda ülkemiz ile diğer ülkeler arasında öğretmen yetiştirme süreci ve sistemleri ele alınıp karşılaştırmalı bir çalışma yapılabilir.

### KAYNAKÇA

- Akçay, R.C. (2003). Küreselleşme, Eğitimsel Yoksunluk ve Yetişkin Eğitimi. Milli Eğitim Dergisi. 15 1-7. Ankara.
- Alıç, M. (1990). Genel Liselerde Örgütsel Değişme İhtiyacı. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Aktan C.C. (2007) Yüksek Öğretimde Değişim: Global Trendler ve Yeni Paradigmalar. Yaşar Üniversitesi Yayını.
- Aron, R. (1989). Sosyolojik Düşüncenin Evreleri. (Çeviren: K.Alemdar). Ankara: Bilgi Yayınevi.
- Arslan, H. (1992). Epistemik Cemaat. İstanbul: Paradigma Yayınları. Atılgan, T. (2007). İşletme Yönetimi. İzmir: Meta basım matbaacılık. Aydın, M. (2007). Eğitim Yönetimi. Ankara: Hatiboğlu Yayınları.
- Balcı, A. (2001). Etkili Okul ve Okul Geliştirme. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık. Balcı, A.(2004). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. Ankara: Pegem Yayınları. Balçık, B. (2002). İşletme Yönetimi. Ankara: Nobel yayın dağıtım.
- Baykal, B. (1974). Günümüzde Yönetim: Temel Kavramlar ve Yeni Görüşler. İstanbul: Barış Yayınevi.
- Bıçakçı, U.(2001). Paradigma ve Yaşam Kalitesi. İstanbul: Sistem Yayıncılık. Bilton, T. et al. (1991). Introductory Sociology. (2nd edt. ). London: Mcmillan.
- Boydak, A. (2001). Öğrenme Stilleri. İstanbul: Beyaz Yayınları.
- Bozkurt, V. (2000). Küreselleşme: Kavram, Gelişim ve Yaklaşımlar, Küreselleşmenin İnsani Yüz. Alfa Kitabevi: İstanbul.
- Budak, G. ve G.(2004). İşletme Yönetimi. İzmir: Barış Yayınevi.
- Canman, D. (1993) .Personelin Değerlendirilmesinde Yeni Yaklaşımlar ve Türkiye'de Kamu Kesimindeki Uygulama. AİD. 26, 1: 166.
- Capra, F. (1992). Batı Düşüncesinde Dönüm Noktası. (Çev.: M. Armağan) İstanbul: İnsan Yayınları.
- Cole, G. A. (1993). Management, Theory And Practice. London: DP publications.
- Covey, S. R.(1999). Etkili insanların 7 alışkanlığı. İstanbul: Varlık Yayınları.
- Çelebioğlu, F. (1998). Örgütsel Değişim. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Dalin, P. and Rust. V. D. (1996). Towards Schooling for the Twenty-first Century. Redwood Books: Great Britain.
- Dixon, R. (1992). Management, Theory and Practice. (2. edition). Oxford: Butterworth Heinemann

- Doğan, Ö. (1998). Doğa Bilimleri ve Sosyal Bilimler Ayrımının Dünü ve Bugünü Üzerine. Toplum ve Bilim. 76:7-39.
- Doğan, Ö. (2001). Evrenselcilik Mitosu ve Sosyal Bilimler. Sosyal Bilimleri Yeniden Düşünmek. İstanbul: Metis Yayınevi.
- Doğan, Ö. (1999). Siyaset, Bilim ve Tarih Bilinci. İstanbul: İnkılap Yayınevi.
- Drucker, P. F. (1993). Kapitalist Ötesi Toplum. (Çev. B. Çorakçı). İstanbul: İnkılap Yayınları.
- Efil, İ (1999). İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon.( 6. Baskı). İstanbul: Alfa Basım Yayım.
- Elma, C.ve Demir, K. (2000). Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar, Uygulamalar ve Sorunlar. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Erçetin, Ş. Ş. (2001). Yönetimde yeni yaklaşımlar. (1. baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Erdem, A. R. (2003). Üniversite Kültüründe Önemli Bir Unsur: Değerler. Değerler Eğitimi Dergisi,1, 4:56. İstanbul.
- Erdoğan, İ. (1998). Enformasyon Bilgi Toplumu Dosyası; Bilgi Toplumu Olmanın Gerektirdiği Eğitim Paradigması. Bilgi ve Toplum Dergisi.1: 93.
- Ergün, M. (1989). Eğitimde Bilgisayarın Kullanılma Zorunluluğu ve Programların Yeniden Düzenlenmesi. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Sempozyumu Bildirileri (15 17 Haziran 1989)112. Malatya.
- Ertürk, M.(1998). İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Fındıkçı, İ. (1998). Enformasyon Bilgi Toplumu Dosyası; Bilgi Toplumunda Eğitim ve Öğretmen. Bilgi ve Toplum Dergisi. 1: 83-88.
- Fırat, N.Ş. (2006) Pozitivist Yaklaşımın Eğitim Yönetimi Alanına Yansıması, Alana Getirdiği Katkı ve Sınırlılıklar. Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi. 20: 40-51.
- Fritjof, C. (1992). Batı Düşüncesinde Dönüm Noktası. (Çeviren: M. Armağan). İstanbul: İnsan Yayınları.
- Gareth, R. J. (1998). Organizational Theory. USA: Wesley Publishing Company.
- Gerth, H., H. and Wright,C.M. (1958) From Max Weber Essays In Sociology. London: Routledge and Kegan Paul Ltd.
- Girod, R. (1980). Educational Goals; Goals and Results. UNESCO. Gordon, M. (1999). Sosyoloji Sözlüğü. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Gouldner, A. W. (1970). The Coming Crisis of Western Sociology. New York: Basic Books inc.
- Griffin, R. W.(1993). Management.( 4th Edition). Boston: International Student Edition.
- Gökmen, A. (2006). Durumsallık Yaklaşımı Kapsamında Yeniden Yapılanma ve Küçülmenin İşletmelerdeki Etkisi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
- Guthrie, W. K. C. (1988). İlkçağ Felsefesi Tarihi. (Çev: A. Cevizci). Ankara: Gündoğan Yayınevi.
- Hançerlioğlu, O. (1996). Felsefe Sözlüğü. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Hardt, M. ve Negri, A. (2003). İmparatorluk. (Çev. A. Yılmaz). İstanbul: Ayrıntı Yayınevi. Hatiboğlu, Z. (1976), Organizasyon: Personel Davranışı ve Yönetimi. İstanbul: Metler Matbaası.
- Hesapçioğlu, M. (2001). "Postmodern/Küresel Toplumda Eğitim, Okul ve İnsan Hakları" 21. Yüzyılda Eğitim ve Türk Eğitim Sistemi. İstanbul: Sedar Yayıncılık.
- Hoy, W.K. (1994). Foundations of Educational Administration: Traditional and Emerging Perspectives. Educational Administration Quarterly, 30,2: 178-198.
- Hussey, D. (1998). Değişim Yönetimi. (çev.: A. Çimen). İstanbul: Timaş Yayınları. Kale, N. (2002). Modernizmden Postmodernist Söyleme Doğru. Doğu-Batı. 5,19: 29-51.
- Karl, R. P. (1998). Tarihselciliğin Sefaleti. (Çev. Sabri Orman). İstanbul: İnsan Yayınları. Kızılcılık, E. (1994). Açıklamalı Sosyoloji Terimler Sözlüğü. Atilla Kitabevi: Ankara.
- Kinloch, G. C. (1977). Sociological Theory: Its Development and Major Paradigms. New York.



- Kongar, E. (1985). Toplumsal Değişme Kuramları ve Türkiye Gerçeği. İstanbul: Remzi Kitabevi. Kuhn, S. T. (2000). Bilimsel Devrimlerin Yapısı. (5. baskı). (Çev.: N. Kuyaş). İstanbul: Alan Yayınevi.
- Kuşdil, E. ve Kağıtçıbaşı, Ç. (2000). Türk Öğretmenlerinin Değer Yönelimleri ve Schwartz Değer Kuramı. Türk Psikoloji Dergisi, 15, 42:59.
- Margaret, P. (1993). Çağdaş Sosyoloji Kuramları. (Çev.:H. Erbaş). Ankara: Gündoğan Yayınları.
- Morgan, G.(1998).Yönetim ve Örgüt Teorilerinde Metafor. (Çev.: G. Bulut). İstanbul: MESS Yayın.
- Numanoğlu, G. (1999). Bilgi Toplumu-Eğitim-Yeni Kimlikler-II: Bilgi Toplumu ve Eğitimde Yeni Kimlikler. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi. 32, (1- 2): 341-350.
- Öğüt, A. (2003). Bilgi Çağında Yönetim (2. Baskı).Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Özdemir, S. (2000). Eğitimde Örgütsel Değişme. Ankara: Pegem Yayınları.
- Özden, Y. (1999). Eğitimde Dönüşüm, Eğitimde Yeni Değerler. (2.Baskı). Pegem Yayıncılık: Ankara.
- Özden, Y. (2002). Eğitimde Dönüşüm: Eğitimde Yeni Değerler. (4. Baskı). Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Özkalp, E. (1988). Davranış Bilimleri ve Organizasyonlarda Davranış. Eskişehir: Eskişehir İktisadi Ticari Bilimler Akademisi Yayınları.
- Öznur, Y. (1997). Örgüt Kuramlarındaki Gelişmelerin İnsan Kaynakları Yönetimine Etkileri. AİD. 30,2:31.
- Peters, T. J., Waterman, R. H. (1995). Yönetme ve yükseltme sanatı “mükemmeli arayış”. (2. baskı). (Çev.: S. Sargut). İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Poloma, M.M. (1993). Çağdaş Sosyoloji Kuramları. (Çev.: H.Erbaş). Ankara: Gündoğan Yayınları.
- Prakash, M. S. and Esteva, G. (1998). Escaping Education. Edit. J. L. Kincheloe.
- Schrag, F. ( 1992) In Defense of Pozitivist Research Paradigms. Educational Researcher 21, 5:5-8.
- Senge, P. M. (2002). Beşinci Disiplin.(Çev. A. İldeniz ve A. Doğukan). İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Swingewood, A. (1998). Sosyolojik Düşüncenin Kısa Tarihi. (Çeviren: O. Akınhay). Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Swingewood, A. (1989). A Short History of Sociological Thought. London: Mcmillan.
- Şimşek, H. (1992). Organizational Change as Paradigm Shift: Analysis of the Change Process in a Large, Public University by Using a Paradigm-Based Change Model. Ph.D. Dissertation. University of Minnesota, U.S.A.
- Şimşek, H. ve Heydinger R.B. (1993). Paradigmatic Evolution of U.S. Higher Education and Implications For the Year 2000, in John C. Smart (ed.), Higher Education: Handbook of Theory and Research, Vol. 9:1-49, New York, NY: Agathon.
- Şimşek, H. (1997). Paradigmalar Savaşı Kaostaki Türkiye. Sistem Yayınları: İstanbul.
- Şimşek, H.(1997).Pozitivizm ötesi paradigmatik dönüşüm ve eğitim yönetiminde kuram ve uygulamada yeni yaklaşımlar. Eğitim Yönetimi Dergisi.1:15-24.
- Tan, M. (1993). Eğitim Sosyolojisinde Değişik Yaklaşımlar: Yorumcu Paradigma. Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi. 26,1:83
- Tarahat, B. and Burke W. (1997). 12 Principles of Organizationai Transformation. Management Review. September. 86,8: 17.
- Tezcan, M. (1992). Eğitim Sosyolojisi. (8. Baskı). Ankara: Anadolu Üniversitesi Yayınları. Thomas S.K. (1982). Bilimsel Devrimlerin Yapısı. (Çev.: N. Kuyaş). İstanbul: Alan Yayıncılık.
- Tiemey, W. G. And Rhoads, R. A. (1993). Enhancing promotion, tenure and beyond: Faculty socialization as a cultural process. Washington, DC: Association for the Study of Higher Education