

Positive psychology in educational administration

Eğitim yönetiminde pozitif psikoloji

Ayhan Aydın¹
Kürşad Yılmaz²
Yahya Altinkurt³

Abstract

In this study, it was aimed to question the intellectual foundations of educational administration with the discussion of the relationship between educational administration and positive psychology. The most important justification for this study is that foundations of educational administration are based on positivist paradigm and in parallel with this the ignorance of human features. Positivist paradigm caused that educational administration is perceived as technical-mechanical area more and some areas in educational administration such as philosophy, psychology, sociology, anthropology, literature is neglected. This negligence led to the management is regarded as administration and management theories are adapted to the educational organizations. However, educational organizations are value-based organizations. In this study, it was hoped that to start a debate about the place of positivist paradigm in the educational administration in order to emphasize the deficiency. In recent years, positivist psychology has been especially based on positive human features which are the neglected subject of psychology. In the article, it was mentioned that positivist psychology supplied with humanist psychology and then analyzed how can be taken

Özet

Bu çalışmada, eğitim yönetimi ile pozitif psikoloji arasındaki ilişki tartışılarak, eğitim yönetiminin düşünsel temellerinin sorgulanması amaçlanmıştır. Eğitim yönetimi alanının temellerinin pozitivist paradigma kaynaklı olması ve buna bağlı olarak insancıl özelliklerin göz ardı edilmesi bu çalışmanın en önemli gerekçesidir. Pozitivist paradigma, eğitim yönetimi alanının daha çok teknik-mekanik bir alan olarak algılanmasına ve eğitim yönetiminde felsefe, psikoloji, sosyoloji, antropoloji, edebiyat gibi alanların ihmal edilmesine yol açmıştır. Bu ihmal işletmenin yönetim sanılmasına ve yönetim kuramlarının birebir eğitim örgütlerine uyarlanmasına yol açmıştır. Ancak eğitim örgütleri değer merkezli örgütlerdir. Bu bağlamda bu çalışmada, söz konusu eksikliği vurgulamak amacı ile pozitif psikolojinin eğitim yönetimi alanındaki yeri ile ilgili bir tartışma başlatılmak istenmiştir. Pozitif psikoloji son yıllarda özellikle psikolojinin ihmal edilen bir konusu olan olumlu insanın özellikleri üzerinde temellenmektedir. Makalede, pozitif psikolojinin beslendiği insancıl psikolojiden söz edilmiş, daha sonra da eğitim yönetimi alanında pozitif psikolojiden nasıl yararlanılabileceği ile ilgili bir çözümleme yapılmıştır.

¹Prof. Dr., Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi, ayaydin@ogu.edu.tr

²Doç. Dr., Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Fakültesi, kursadyilmaz@gmail.com

³Doç. Dr., Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Fakültesi, yaltinkurt@gmail.com

advantage of positivist psychology in educational administration area. **Anahtar Sözcükler:** Eğitim yönetimi, pozitif psikoloji

Keywords: Educational administration, positive psychology

[\(Extended English abstract is at the end of this document\)](#)

Giriş

Disiplinler arası bir çalışma alanı olarak eğitim yönetimi uzun zamandan beri pozitivist paradigmanın etkisi altındadır. Bu etki, son zamanlarda sık sık eleştiri konusu yapılsa da, eğitim yönetimi araştırmalarında gerçeğin basit ve nedensellik odaklı açıklanmaya çalışıldığı görülmektedir. Bunun doğal sonucu olarak da değişimi nicel ve birikimli bir süreç olarak algılayan, geleceği ve yönü belli olan, hiyerarşiyi yeniden üreten araştırmalar sürekli olarak tekrarlanmaktadır. Kuhn (2008) bu durumu, olağan bilimin bulmaca çözümü olarak ifade etmektedir. Kuhn (2008) bu paradigmadaki bilgilerin, önceden hazırlanmış ve pek az değiştirme olanağı olan bir kutuya zorla yerleştirilme çabasında olduğunu ve kutuya uymayanların dikkate bile alınmadığına vurgu yapmaktadır. Esasen, özellikle eğitim bilimleri ve eğitim yönetimi alanında da uzun bir süredir, tek disiplinli bir epistemolojik anlayış egemendir. Bu anlayışın en düşündürücü yanı, sosyal bilimlerle ve felsefeyle bütün bağlarını koparmış olmasıdır (Aydın, 2010). Eğitim yönetimi alanında tek disiplinli epistemolojik anlayışın egemen olması ve felsefe, psikoloji, sosyoloji, siyaset bilimi, antropoloji ve edebiyat gibi alanların eğitim yönetimi çalışmalarında yeterince kullanılmaması alanla ilgili bir takım ontolojik, epistemolojik ve metodolojik sorunları gündeme getirmektedir. Bu bağlamda üretilen bazı çalışmalarda diğer disiplinler göz ardı edilmekte; disiplinler arası çalışmalar yapılmamakta; popüler konular araştırma konusu edilmekte; başka toplumların kültürel özelliklerini yansıtan çalışmalar orijinal halleri ile kullanılmakta; bu durumdan şikâyet ederken bile başka toplumlarda üretilmiş bilgiler ya da kuramlar herhangi bir uyarlamaya tabi tutulmadan (etik/emik) genellenmektedir.

Eğitim bilimleri içerisinde yer alan bilim dallarında çalışan akademisyenlerde ortak çalışma yapma kültürü gelişmediği için, çalışmalar sadece o bilim alanının kendine özgü sorunlarının aydınlatılması ve çözümü ile sınırlı kalmaktadır. Eğitim yönetimi alanındaki çalışmalarda ise bu durum kendini içe dönüklük sorunu olarak göstermektedir. Bu da Türk eğitim sisteminin temel sorunlarına yönelik uygulanabilir çözüm önerileri ve modellerini geliştirebilecek çalışmaların yapılmasını engellemektedir (Balci, Şimşek, Gümüşeli ve Tanrıöğen, 2009). Bunun doğal sonucu olarak eğitim bilimlerinin her bir bilimi, birbirinden kopuk kulvarlar haline gelmiştir (Şimşek, 2005). Mevcut durum eğitim bilimleri ile ilgili bilimsel toplantılarda da açık bir şekilde göze çarpmaktadır. Bu toplantılarda

bildiriler, belli alanlara göre gruplanmakta, katılımcılar sadece kendi çalışma alanları ile ilgili bildirimleri takip etmekte, farklı alanlardaki bildirimlerin izlenmesi ve bildiriye katkı getirilmesi durumunda ise “siz bu alandan değilsiniz” gibi tepkiler gelebilmektedir. Son yıllarda beş yıldızlı otellerde yapılan toplantılarda ise bu tepkileri verecek katılımcılar bile bulunmamaktadır. Genellikle akademisyenlerin sunduğu bildirimleri akademisyenler dinlemekte, en önemli hedef kitleler arasında olması gereken okul müdürleri, öğretmenler ve öğrenciler nadiren bulunmaktadır.

Birçok çalışmada ya da kaynakta eğitim yönetimi alanının farklı birçok disiplinden beslendiği belirtilse de, genel kaynağın işletme bilimi olduğu söylenebilir. Aydın’a göre (2010) işletme, yönetim sanılmakta, dolayısıyla insanı yok sayan, sıkıcı ve içi boş söylemler oluşmaktadır. Ancak eğitim yönetimi alanı çok disiplinli ve disiplinler arası bir özelliğe sahiptir ve bu pozitif bilimsel çerçeveden bir zafiyet olarak algılansa da, aslında bu durumun eğitime bir zenginlik, bir güç katabileceği göz ardı edilmemelidir. Bu güçlü yan, evrensel ölçütler kullanan, fakat yerel anlaşılabilirliği ve anlamı olan araştırmalar yoluyla bilginin, özgün kültürel koşullara uygun olarak yeniden üretilmesidir (Balcı vd., 2009).

Özetle, insanı sıradan bir üretim girdisi olarak algılayan ve kavramlarının çoğunu işletme disiplininin alan bu anlayışa göre, psikoloji, sosyoloji, siyaset bilimi, felsefe ve edebiyat olmadan da bilim yapılabilir. Oysa insanın beklentileri, acıları, değerleri, düşleri, kaygıları, umutları, inançları, tarihi, şiirleri, aşkları, amaçları, anlam arayışları, duyguları, düşünceleri vardır (Aydın, 2010). Bu anlamda eğitim yönetimi alanının önemli kaynaklarından biri de psikolojidir. Psikoloji alanında özellikle son yıllarda çok önemli bir yere sahip olan pozitif psikoloji, eğitim yönetimi çalışmaları ve araştırmaları için çok önemli bilgi ve bulgular sunmaktadır. Bu amaçla pozitif psikolojinin bilgi ve bulgularının eğitim yönetimi açısından değerlendirilmesi özel bir anlam taşımaktadır.

Pozitif Psikoloji

Psikoloji canlıların, dolayısıyla insanların davranışlarını ve bu davranışların oluşumunu tanımaya çalışan bir bilimdir (Atkinson, 1990). İnsan davranışlarını tanımayı, anlamayı ve değiştirmeyi amaçlayan bütün disiplinlerin özünde insan doğasına ilişkin varsayımlar yer almaktadır (Aydın, 2004). Hem bireysel olarak insan davranışlarının, hem de herhangi bir disipline ait kuram ve yaklaşımların bu varsayımlar çerçevesinde şekillendiği söylenebilir. Psikoloji, insan davranışlarını ve bu davranışların altında yatan sebepleri belirlemeye çalışan bir bilim dalıdır. Bu bağlamda psikoloji, daha çok hastalıklar ve bunların tedavisi üzerine yoğunlaşmıştır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000; Seligman, 2008). Bu durum ise psikolojinin daha çok sorunlarla ya da hastalarla ilgilenen bir

bilim dalı olarak algılanmasını sağlamıştır. Bu algı psikolojinin son yıllarda eleştirilmesine yol açmış ve “insanların yaşamını daha anlamlı ve verimli kılmak” ve “insanlardaki potansiyeli açığa çıkarmak” gibi iki temel amaç ile ilgilenilmeye başlanmıştır. Başka bir anlatımla pozitif psikoloji, kişisel karar verme deneyimleri ile ilgilendiğinden insancıl psikolojiden beslenmektedir (Hoy ve Tarter, 2011). Pozitif psikoloji kavramı Seligman (1999) tarafından öne çıkarılmış olsa da kavramın temelleri eskilere dayanmaktadır. Özellikle insancıl psikoloji (fenomenoloji) olarak bilinen akımın öncüleri olan Rogers (1947, 1959), Maslow, May, Fromm gibi yazarların çalışmaları bu alanın öncü çalışmaları olarak kabul edilebilir.

Fenomenolojik yaklaşımlar, bireyin öznel algıları üzerinde yoğunlaşmakta ve bireyin kendini, dünyayı ve olayları yorumlama biçiminin kişiliğin temelini oluşturduğunu ileri sürmektedir. İnsancıl psikologlar olarak da bilinen fenomenolojistler, insanın özde iyi olduğu ve varlığını olumlu amaçlara yöneltme eğilimi taşıdığı görüşünü savunmaktadır (Aydın, 2008). Fenomenolojik yaklaşım, bireyin davranışlarını anlayabilmek için, onun kendine özgü algılayışının ve yaşantısının bilinmesi gerektiğini savunmaktadır (Cüceloğlu, 1999). Bu yaklaşıma göre insan yaşamın öznesidir. İnsanın doğası, deneysel ortamlarda gözlenerek değil, insanlar arası ilişkiler içinde gözlemlenerek anlaşılabilir (Aydın, 2004). Fenomenolojik yaklaşımı savunanlar, kuram geliştirmekten ya da davranışı önceden kestirmekten daha çok, bireylerin içsel yaşamlarını ve deneyimlerini açıklamakla ilgilenmişlerdir (Atkinson, Atkinson, Smith, Bem ve Nolen-Hoeksema, 2002). Bu anlamda fenomenolojik yaklaşımlar, bir dizi farklı kuramsal yaklaşımın sentezidir. Ancak söz konusu yaklaşımların tümü, Maslow (1943) tarafından geliştirilen ve İhtiyaçlar Hiyerarşisi ile ilişkilendirilen güdülenme kuramından geniş ölçüde etkilenmiştir (Aydın, 2008).

Maslow’a göre (1954) insanın davranışlarına yön veren ve güdüleyen insanın ihtiyaçlarıdır. Ancak bu ihtiyaçların davranışa yön vermesi, tümüyle bilinçli olarak onların duyumsanmasını gerektirmemektedir. Davranış, bireyin otantik özünü üretken biçimde geliştirmeye dönük, karmaşık ihtiyaçlarının ürünüdür (Aydın, 2008). Maslow’a göre (2001) insan doğası kötü değil, aksine iyi ya da yansızdır (nötr). Dolayısıyla bu durumun açığa çıkarılmasının desteklenmesi gerekmektedir. Maslow’a göre (1954) özgün ve mutlu bir varoluş biçimi geliştirmek için, insan gerçekte neye ihtiyacı olduğunu bilmelidir. *Farkındalığın farkındalığı* olarak adlandırılabilir bu durum, bireyin varlığını çevreleyen sosyal bağlam içinde, kendini oluşturmasını tanımlamaktadır (Aydın, 2008). Tüm insanların ulaşmaya çabaladığı tek nihai değer aslında; kendini tamamlama, bütünsellik, psikolojik sağlık, bireyleşme, özerklik, yaratıcılık, üretkenlik gibi değişik şekillerde adlandırılan kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır (Maslow, 2001). Özetle, Özgerçekleştirme Kuramında insan, kendini

gerçekleştirmeye çalışan bir varlık olarak görülmüştür. Kendini gerçekleştirme, organizmanın tamamlanmasına, geliştirilmesine ve yetkinleştirilmesine dönük yönelimleri tanımlamaktadır (Aydın, 2008). Buna göre insan, olabildiği kadar kendini geliştirme ve gerçekleştirme potansiyeli olan bir canlıdır. İnsan doğasında en iyiyi yapma ve yetkinleşme çabası vardır. İnsan bu yolla mutluluğu aramakta ve mevcut potansiyelini gerçekleştirmeye çalışmaktadır.

Maslow (1954, 2001) kendini gerçekleştirme kavramından hareketle, potansiyellerinin tümünü gerçekleştirmiş insanlar üzerinde bir dizi araştırma yapmıştır. Söz konusu araştırmalardan elde edilen bulgulara göre kendini gerçekleştiren insanın özellikleri şöyle sıralanabilir (Aydın, 2008): 1) Gerçeği olumlu biçimde algılar ve belirsizliğe katlanabilirler. 2) Kendini, başkalarını ve olayları olduğu gibi kabul ederler. 3) Düşünce, duygu ve davranışları içtendir. 4) Kendi üzerinde yoğunlaşmaktan çok; sorun, olgu ve süreçler üzerinde yoğunlaşırlar. 5) İyi bir doğaları ve başarılı bir espri anlayışları vardır. 6) Yaratıcı, verimli ve üretkendirler. 7) İnsanlığın ortak mutluluğu ile ilgilidirler. 8) Yaşamlarına ve doğaya nesnel bir açıdan bakabilirler. 9) Yaşamın gerçekçi, insancıl ve barışçıl amaçlara dönük eylemlerine, yoğun bir duyarlılık gösterirler. 10) Maksatlı olarak gelenek dışı olamamalarına karşın, öz kültürlerinin, sorgulanmadan içselleştirilmesine karşıdırlar. 11) İnsanlarla doyurucu, kalıcı ve sevgi için de iletişim kurarlar. 12) Doruk deneyimleri daha fazla yaşarlar.

Bu özellikler genel olarak yaşama daha açık olma; hayatı tam olarak yaşama; hayatı, gerçeği ve diğer insanları olduğu gibi algılama, insanlıkla özdeşleşme gibi özelliklere vurgu yapmaktadır. Bu özelliklere vurgu yapanlardan biri de Erich Fromm'dur. Fromm (1964) psikanalitik yaklaşımın temel dizge ve kavramlarına bağlı olmakla birlikte, aynı zamanda üretim ve yönetim ilişkileri gibi toplumsal süreçler üzerinde odaklanan görüşleri ile aynı zamanda bir fenomenolog olarak da tanınmaktadır. Fromm'a göre (1986) insan herhangi bir şekilde olumsuz güdülere sahip olarak doğmamaktadır. İnsanın davranışlarını şekillendiren duygu, düşünce ve yargıların oluşumu, tümüyle içinde bulunduğu toplumsal koşullara bağlıdır. Bu anlamda, insanın tutkuları, kaygıları, beklentileri ve ihtiyaçları, içinde yaşadığı kültürün ürünleridir. Buna göre davranış bozuklukları, hasta toplumun ürünüdür. Sevgi duygusunu bile, sahip olma biçiminde yaşayan insan, üretken ve mutlu olamaz (Akt: Aydın, 2008). Fromm'a göre bir gruba ait olma, hayvansal hayatı aşır yaratıcı bir varlık olma, kendine özgü (biricik) bir varlık olma gibi ihtiyaçlar insan davranışının belirleyicilerindedir. Fromm da insan doğasında bireyselleşme ve bağımsızlığa kavuşma yolunda kuvvetli bir eğilim görmektedir (Kuzgun, 1972).

Kuzgun (1985) insancıl psikolojinin temel ilkeleri olarak şunları sıralamıştır: 1) İnsan bir bütündür. 2) Davranışları bir bütün olarak incelenir. 3) İnsan doğası iyidir. 4) Davranış iç ve dış çevredeki uyarıcılara değil, uyarıcıların algılanan şekline tepkidir. 5) Davranışı anlamının en iyi yolu kişinin içsel başvuru çerçevesini anlamaktır. 6) İnsanda yaşantıları düzenleyen, bütünleştiren ve tepkilerini belirleyen bir “benlik kavramı” vardır. 7) Gelişme ve kendini gerçekleştirme güdüsü organizmanın tek ve temel güdüsüdür. 8) Özü gerçekleştirme genel gelişme eğiliminin en üst düzeydeki görünümüdür. 9) Psikolojik sağlık bir durum değil, bir süreçtir.

Görüldüğü gibi insancıl psikoloji, temel olarak insanın kendini gerçekleştirme yolunda iyiye ve güzele yöneldiğine vurgu yapmaktadır. Bu bağlamda pozitif psikoloji, insanların gelişme ve iyileşme ile ilgili pozitif duygu, düşünce, durum ve özelliklerini analiz ederek en uygun ortamları belirlemeye ve açıklamaya çalışmaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Pozitif psikolojinin amacı, kişilerin ve toplulukların psikolojik sağlığına ve genel iyi olma haline katkı getirmek için kişisel özellikleri ve eğilimleri anlamaya çalışmaktır. Pozitif psikoloji olumlu psikolojik büyüme ve refaha ulaşmanın anlamı üzerinde odaklanmaktadır (Fredrickson, 2001). Csikszentmihalyi’ye göre (2009) pozitif psikolojinin üç temel çıkış noktası vardır:

1. Çok basit bir şekilde, insan olmanın ne anlama geldiği ile ilgili yeni bir imaja ihtiyaç vardır. Çünkü insan kendi kimliği hakkında, oldukça şizofrenik bir bakış açısına sahiptir.
2. İnsanlar kendilerini, evrenin efendileri ve yaratılışın en yüce amacı olarak düşünmektedirler.
3. İnsanoğlu kendini, hırs ve şehveti tarafından kontrol edilen organizmalar olarak tanımlama eğilimindedir.

Yukarıda da görüldüğü gibi pozitif psikolojinin temel çıkış noktası, insanoğlunun evrendeki yeri ile ilgili bazı algı sorunları olduğu varsayımına dayanmaktadır. Pozitif psikoloji, insanoğlunun kendisini sadece üremeye yarayan, kötümser, kadercı, suçlayıcı, yargılayıcı, bağımlı, kıskanç, menfaatçi olarak algılamaması gerektiğini ileri sürmektedir. Gerçekte her insanda yaşamı olumlu yönde geliştirmek yönünde bir eğilim vardır. Bu eğilim, olumlu yaşam deneyimleri ile desteklendiği ölçüde insan hayata etkin ve üretken olarak katılabilmektedir (Aydın, 2009). Bir insanın güçlü yönleri ve erdemleri “olumlu öznel deneyimler, pozitif bireysel özellikler ve onları motive eden durumlar” gibi üç alandan oluşmaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000; Duckworth, Steen ve Seligman, 2005). Bu anlamda pozitif psikolojinin, “olumlu bir deneyim, olumlu benlik ve olumlu ilişkiler” olmak üzere üç tematik alanı vardır (Ponton ve Cavaiola, 2008). Sheldon ve King’e göre (2001) sıradan bir insanın güçlü yönleri ve erdemleri, pozitif psikoloji ile bilimsel olarak çözümlenebilir.

Seligman ve Csikszentmihalyi (2000) pozitif psikolojiyi, “öznel düzeyde değer verilen deneyimler, bireysel düzeyde olumlu özellikler ve grup düzeyinde sivil erdem ve kurumların bireyleri daha iyi vatandaşlık davranışına yönlendirmesi” olmak üzere üç aşamada ele almışlardır. *Öznel düzeyde değer verilen deneyimler*; geçmişte iyi olma hali, memnuniyet ve doyum; gelecek için umut ve iyimserlik; şimdiki zaman için mutluluk ve hayatın doğal akışına duyarlılıktır. *Bireysel düzeyde olumlu özellikler*; aşk ve meslek, cesaret, kişilerarası ilişki becerisi, estetik duyarlılık, kararlılık, bağışlayıcılık, özgünlük, geleceğe dönüklük, maneviyat, yüksek yetenek ve bilgelik ile ilgilidir. *Grup düzeyinde sivil erdem ve kurumların bireyleri daha iyi vatandaşlık davranışına yönlendirmesi*, sorumluluk, duygusal bakım ve destek, nezaket, ılımlılık, hoşgörü ve iş ahlakı ile ilgilidir. Bu bağlamda, insancıl ve pozitif psikoloji, psikolojide genellikle ihmal edilen, sağlıklı ve gelişme odaklı olmanın psikolojisi üzerine odaklanmaktadır (Friedman, 2008). Özetle pozitif psikologlar daha iyi bir hayat icat ettiklerini iddia etmemektedir (Peterson ve Park, 2003).

Yukarıda da görüldüğü gibi pozitif psikoloji, çözüm üretme sürecinde ilginç ve gelecek vaat eden bir bakış açısı sağlamaktadır (Beard, 2008). Pozitif psikoloji, odak noktası olumsuzdan olumluya, yanlıştan doğruya doğru kayan davranışların analizidir (Hoy ve Tarter, 2011). Bütün bu sayılan “pozitif” amaçlar, sadece tedaviye dönük belirli etkileri olan amaçlar değildir. Aynı zamanda eğitime, aile yaşamına, topluma, özellikle de örgütsel yaşama ve davranışlara da çok önemli etkileri vardır. Seligman’ın (2003) kendisine sorulduğunda da, pozitif psikolojinin yanlışı onaran bir yapıya sahip olduğunu ve psikolojinin yapılan işi daha az sıkıcı kılmamanın yanı sıra, onun anlamını ve akışını da etkileyeceğini vurgulamıştır (Akt: Özkalp, 2009). Pozitif psikoloji, yaptığı vurgu ile tutarlı bir şekilde psikolojinin birçok dalına önemli katkılar getirmektedir. Bu alanlar arasında eğitim, gelişim, spor, sağlık, sosyal ve örgüt psikolojisi sayılabilir (Craven ve Bodkin-Andrews, 2006).

Eğitim Yönetimi ve Pozitif Psikoloji

Eğitim yönetimi; bir çalışma alanı, uygulamalı bir alan ya da uygulamalı bir çalışma alanı gibi farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Eğitim yönetimi alanı ile ilgili en geniş ve derin bilimsel çalışma geleneğine sahip olan ABD’de en yaygın görüş, eğitim yönetiminin bir çalışma alanı olduğu şeklindedir. Bu bakış açısına göre eğitim yönetimi bir disiplin olmaktan ziyade, antropoloji, sosyoloji, psikoloji, felsefe, tarih gibi pek çok alanın bilgi temeline yaslanan disiplinler arası bir çalışma alanıdır (Şimşek, 2005).

Eğitim yönetiminde kuramsal dönemler 1950’li yıllara kadar baskın biçimde diğer alanlardaki gelişmelerin etkisindedir (Beycioğlu ve Dönmez, 2006). Eğitim yönetiminin kuramsal temelleri

1950'li yıllarda, ABD'de kurulan bazı dernek ve vakıfların çalışmalarıyla atılmıştır (Orlosky, McCleary, Shapiro ve Webb, 1984; Hanson, 2003). Bu dernek ve vakıfların yapmış olduğu çalışmalar eğitim yönetiminin bilimsel bir nitelik kazanmasında çok önemli rol oynamıştır. Bu çalışmalar ile birlikte eğitim yönetiminde kuram hareketinin de başladığı kabul edilmektedir.

Kuram hareketi pozitivist paradigmadan beslenen bir hareket olarak, bilimsel bir araştırmanın, belirli bir kurama dayanması ve söz konusu kuramın araştırmaya rehberlik etmesi gerektiği temel varsayımından beslenmiştir. Bu varsayım ise eğitim yönetimi araştırmalarının daha çok tek disiplinli geleneksel yönetim yaklaşımlarına dayanmasına yol açmıştır. Aydın'a göre (2010) geleneksel yönetim yaklaşımlarının ortak yanılması, örgütsel sorunları daha çok yapı, teknoloji gibi unsurlarla ilişkilendirerek, insanı sıradan bir üretim girdisi olarak algılamasıdır. Oysa yaşanan dünyayı ve içindeki insanı, psikolojik gerçekliği ile algılayamayan ve onu bir "çalışan" ya da "işgören" olarak tanımlayan yönetim anlayışı, örgütsel sorunların oluşmasında en önemli etmenlerden biridir.

1970'lerden itibaren örgüt ve yönetim bilimi alanında gözle görünür bir paradigmatik dönüşüm başlamıştır (Şimşek, 1997). Bununla bağlantılı olarak eğitim yönetimi alanına önemli eleştiriler yöneltilmektedir (Greenfield, 1973 Akt: Greenfield ve Ribbins, 1993; Bates, 1980, 2003; Burrell, 1988, 1994; English, 1992, 2003; Evers ve Lakomski, 1991, 1996, 2000; Şimşek, 1997; Wood, 1997; Balcı, 2003). Bu eleştiriler arasında özellikle, eğitim yönetiminin bir insan bilimi olması gerektiği, ancak teknik bir süreç olarak algılandığı düşüncesi önemli yer tutmaktadır. Bu bağlamda eğitim yönetimi alanında üretilen bilginin niteliğinin de, sık sık sorgulandığı görülmektedir. Eğitim yönetimi alanının son yıllarda önemli gelişim gösterdiğini savunanlar olduğu gibi (Southworth, 1999; Sugrue ve Furlong, 2002) alanın tıkanma içinde olduğunu ileri sürenler de (English, 1992, 1994, 2002; Ogawa, Goldring ve Conley, 2000) bulunmaktadır. Örneğin English (2002), "Bilimsellik Noktası, Epistemolojik Domino Taşlarının Yıkılışı ve Eğitim Yönetimi Alanının Sonu" başlıklı makalesinde kullandığı sembol kavramlarla, alandaki tıkanmaya işaret etmektedir. Slater, Boone, Price ve Martinez (2002) de eğitim yönetiminin geniş bir vizyon oluşturmak yerine, içe dönük çabalar içinde olduğunu; bunun büyük bir tehlike yarattığını ileri sürmektedir.

Beycioğlu ve Dönmez (2006) "Eğitim Yönetiminde Kuramsal Bilginin Üretimine ve Uygulanmasına İlişkin Bir Değerlendirme" adlı çalışmalarında, "kuramsal bilgi üretiminde etkili düzeyde görüş birliği sağlanamaması; kuramlar arası sınırların çizilmesi; kuramların uygulamaya dönük olmadığı yönündeki görüşler; kuramsal bilgi üretiminde yöntem tartışmaları; Türkiye'de yeterince kuramsal kaynak bulunmaması ve akademisyenler arası kopukluk ve Türkiye eğitim yönetimi kuramsal

çevresinin diğer alanlarla etkileşimde tutucu bir izlenim uyandırması” başlıkları altında toplamıştır. Beycioğlu ve Dönmez (2006) bu çalışmada Türkiye’de eğitim yönetiminin kuramsal dönemleriyle ilgili çok az çalışma olduğunu belirtmekte ve bu çalışmaların bir iki kitap ve birkaç makale ile sınırlı olduğunu ileri sürmektedir. Bu durum eğitim yönetimi kuramlarını araştırma konusu yapan çok az çalışma olması ile de tutarlı görünmektedir. Bu anlamda Evers (2003) eğitim yönetiminde kurama, “uygulamadaki yöneticilere yol göstermek, olayların (olguların) bir araya getirilmesine yardımcı olmak, daha fazla kuram üretilmesini özendirme ve rehberlik etmek, yönetimin doğasını betimlemek ve açıklamak” gibi işlevler yüklemiş olsa da, eğitim yönetimi araştırmalarının bu işlevlere hizmet ettiğini söylemek çok zordur. Yapılan araştırmalar daha çok atanma ya da akademik yükselme kaygısı ile yapılmaktadır. Son zamanlarda eğitim araştırmaları ile ilgili yapılan çalışmalarda da (Tunç, 2007; Balcı vd., 2009) sorun odaklı araştırmalardan daha çok, çeşitli kuramları deneyen çalışmalara yer verildiği vurgulanmaktadır.

Şimşek’e göre (1997) üniversitelerdeki eğitim yönetimi programları arasında ciddi bir kopukluk ve iletişimsizlik söz konusudur. Hâlâ ciddi bir örgütlenme ve paylaşım ortamı yaratılamamıştır. Bu durum, doğrudan alan ile ilgili tartışmaların yapılamamasına neden olmakta ve eğitim yönetimi alanı gittikçe zayıf düşmektedir. Ayrıca akademik çalışmaların ağırlıklı olarak akademik yükseltme ve atama ölçütlerine dönük olması, hem eleştirel düşüncenin gelişimine hemde bilimsel gelişmeyi olumsuz yönde etkilemektedir. Türkiye’de son yıllarda, Eğitim Yöneticileri ve Eğitim Deneticileri Derneği (EYEDDER), Eğitim Yöneticileri ve Uzmanları Derneği (EYUDER) gibi bazı dernekler; Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi, Eğitim Yönetimi Forumu gibi bilimsel toplantılar ve Eğitim Yönetimi Profesörler Kurulu gibi çalışmalar yapılmış olsa da eğitim yönetimi alanının içinde bulunduğu sorunlar tam olarak çözülmüş değildir.

Türkiye’de eğitim yönetimi alanının kuramsal bilgileri, genellikle lisansüstü eğitim düzeyinde açılmış olan programlarda verilmektedir. Bu programların kapsamaları incelendiğinde, daha çok alanı derinlemesine anlamaya çalışan bir çerçeveden bahsedilebilir. Ama bu tutum, gerçekten eğitim yönetimi alanına kuramsal temel sağlayabilecek felsefe, psikoloji, antropoloji, sosyoloji, dilbilim (Yıldırım ve Şimşek, 2005) gibi diğer sosyal bilimlere yabancılaşmaya ve çok disiplinli bir bakış açısından uzak kalmaya neden olabilmektedir. Felsefe, psikoloji, sosyoloji ve antropoloji gibi disiplinlerin dizge ve kavramlarından yararlanılmadığı için tek disiplinli ve tek boyutlu sonuçlara ulaşılmaktadır (Aydın, Erdağ ve Sarier, 2010). Aydın (2004) mevcut araştırma paradigmasını şu soruları yönelterek eleştirmektedir: “Psikoloji, sosyoloji, antropoloji gibi davranış bilimlerinin yöntem ve bulgularından yararlanılmazsa daha mı güvenilir bilgilere ulaşılabilir? Ayrıca felsefenin

bilim olmaması, psikoloji ve sosyoloji gibi bilimsel disiplinlerin felsefi temellerinin bulunmadığı anlamına gelir mi? İnsan doğası gibi, davranış bilimlerinin kesişme noktasında bulunan bir konu olduğunda sorunun sadece psikolojik kavram ve kuramlarla açıklanamayacağı ya da bu tür bilgilerin ampirik araştırmalar yoluyla test edilemeyeceği söylenerek, inceleme dışı bırakılabilir mi?” Bu yabancılaşmanın eğitim yönetimi ile ilgili bilimsel araştırmalarda da yaşandığı çok açıktır. Türkiye’de özellikle yüksek lisans ve doktora programlarında çalışılan konu yelpazesinin sınırlı olması ya da daha fazla yayın yapma telaşı ile üretilen düşük nitelikli yayınlar (Balcı vd., 2009) bu durumu doğrulamaktadır.

Eğitim Yönetiminde Pozitif Psikolojiden Yararlanmak

Eğitim yönetimi araştırmaları incelendiğinde bu çalışmalarda sıklıkla stres, çatışma, psikolojik şiddet, yabancılaşma, tükenme gibi olumsuz olgulara odaklanıldığı görülmektedir. Alanda genel olarak okulların amaçlarına ulaşmasına engel olan bu tür sorunların çözülebilmesi için, sorunları ve bu sorunların neden olduğu zararları ortaya koymaya dönük bir araştırma eğiliminin baskın olduğu görülmektedir (Demir, 2011). Eğitim yönetimi araştırmalarında pozitivist paradigmanın da etkisi ile benzer konuların araştırma konusu olarak seçildiği daha önce yapılan araştırmalarda da (Balcı ve Apaydın, 2009; Aydın, Erdağ ve Sarier, 2010; Aypay vd., 2010; Aydın ve Uysal, 2011) vurgulanmıştır. Bu durum ise araştırmaları genel olarak, sorun belirleyen, çözüm önerileri getirmeyen, mevcut durumu tespit eden ve meşrulaştıran, yayınlanması kolay konulara yönelen, iyi yönleri gündeme getirmeyen, nitelikten daha çok niceliği ele alarak incelemeler yapan çalışmalar konumuna indirgemektedir. Demir’e göre (2011) bireylerin ve kurumların sadece olumsuz davranışlarını incelemek yerine “iyi olma, dayanıklılık, iyimserlik, umut, gelişme, akış ve anlamlılık” gibi bireyin ve örgütsel yaşamın anlamlı yönlerini geliştirmek için gerekli insan potansiyelini inceleyen, negatif ile pozitif arasındaki dengesizliği düzeltmeyi hedefleyen araştırmalar önem kazanmaktadır.

İnsancıl psikolojinin, insanların sahip oldukları gizil güçlerin ortaya çıkarılması ve geliştirmesi düşüncesi aslında çağdaş eğitimin temel amacıdır. Kişinin bütünlüğü ve kendini gerçekleştirmeye dönük etkinlikleri eğitim aracılığı ile sağlanmalıdır. Çünkü eğitim insanlaşma ve özgürleşme sürecidir. Günümüzde eğitim bireyin sahip olduğu gizil güçlerin ortaya çıkarılması ve yeteneğe dönüştürülmesi süreci olarak tanımlanmaktadır. Demir’e göre (2011) artık eğitim yönetimi alanında da okul paydaşlarının geliştirilebilir, güçlü yönleri olan “gelişme isteği, dayanıklılık, güven, umudunu yitirmeme, başarma, bağlanma, adanma ve yeterlik inancı, pozitif normatif davranışları” araştırılmaya başlamış ve giderek artmaktadır. Bu araştırmalarda neyin iyi, geliştirilebilir, anlam katıp

değer üretebilen olduğu incelenmektedir. Bu araştırmaların okulların tüm üyeleri için daha iyi yerler olarak geliştirilmesinde, önemli bir rol oynaması umut edilmektedir.

Pozitif psikoloji yaklaşımı, çalışanların olumlu duygu ve davranışlarına odaklanma konusunda araştırmacıların dikkatini çekmiştir. Bu araştırmalar da, daha fazla güdülenmiş insan kaynaklarına, güçlü örgüt kültürüne ve olumlu yönetim politikalarına katkı sağlamıştır (Esen, 2011). Cameron, Dutton ve Quinn (2003) “Pozitif Örgütsel Bilim-Positive Organizational Scholarship” adlı çalışmada, pozitif psikolojinin potansiyelini inceleyen makaleleri bir araya getirmişlerdir. Örgütsel esneklik, ilkel davranış, pozitif sapma, otantik liderlik, pozitif liderlik ve yetkilendirme kavramları bu konuda dikkat çeken konulardan sadece bir kaçıdır (Cameron, Dutton ve Quinn, 2003; Cameron, 2012).

Pozitif örgütsel araştırma alanı, öncelikle olumlu sonuçlar, süreçler ve örgütlerin ve çalışanların özellikleri ile ilgilidir. Pozitif psikoloji tek bir kuramsal bakış açısını temsil etmek yerine daha ziyade akış, mükemmellik, büyümek, gelişmek, esneklik, iyimserlik, güçlenmek, güven ve erdem gibi kavramlar ile ilişkili dinamikleri kapsamaktadır. Bu pozitif bakış açısı iyilik ve insan potansiyeli kavramlarını vurgulamakta ve dikkatleri pozitif etkinleştiriciler (süreçler, yapılar, beklentiler), pozitif motivasyon (özgecilik, vatandaşlık, etkinlik) ve pozitif sonuçlara (lezzet, canlılık, anlamlılık) çekmektedir. Pozitif örgütsel bilim, insanlık durumunu iyi anlama açısından geleneksel bilimden ayrılmaktadır (Cameron vd., 2003). Psikolojinin “insanların yaşamını daha anlamlı ve verimli kılmak” ve “insanlardaki potansiyeli açığa çıkarmak” gibi iki temel amaç ile ilgilenmeye başlaması, iş yerinde çalışanların güçlü ve olumlu yanlarına odaklanılması sonucunu ortaya çıkarmıştır (Luthans ve Youssef, 2004, 151–152).

Seligman (1991, 1999) ile öne çıkan “Pozitif Psikoloji” alanının iş yaşamında da geçerli olduğu, çalışanların yeniliklere karşı iyimser olmalarına yardımcı olduğu bilinmektedir. Pozitif psikolojinin doğru uygulanması, çalışanlara becerilerini kullanma ve işinde çeşitlilik yaratma için fırsat vermektedir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Ancak gelişmekte olan bu kuramsal bakış açısını eğitim yönetimi alanında benimsemek çok daha yavaş olmuştur. Bu bilim alanında örgütsel hayatın olumlu yanlarının incelenmediğini söylemek mümkün değildir. Sadece önemli bir araştırma gündemi yaratacak şekilde kullanılmamıştır (Hoy ve Tarter, 2011).

Çağdaş toplumların özü maksimum üretim, sınırsız bencillik ve kârdır. İnsanın böyle bir toplumda kurtuluşu da, maksimum maddesel başarısına, başka bir deyişle toplum içindeki işlevini tam olarak

yerine getiren, “makinenin bir dişlisi olabilme becerisine” bağlıdır (Aydın, 2010). Benzer şekilde eğitim yönetimi araştırmalarında da, eğitim ve yönetim teknik bir süreç olarak ele alınmakta ve insani özellikleri göz ardı edilmektedir. Bu çalışmalarda amaç, genellikle eğitim sisteminin amaçlarını daha çok gerçekleştirmesi ya da öğrencilerin daha fazla öğrenmesi olarak kabul edilmektedir. İnsanların sevgi, üretkenlik, yaratıcılık, paylaşma gibi birçok özelliği göz ardı edilmektedir.

Liderlik, toplam kalite yönetimi, örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık, örgütsel güven, örgütsel adanma, etkili okul, kalite okulu gibi birçok konunun amacı aslında örgütsel amaçların üst düzeyde gerçekleştirilmesidir. Bu konular içerisinde de özellikle örgüt psikolojisi temelli; örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık, örgütsel güven, örgütsel adanma gibi konular ilk bakışta örgütteki insan ve onun doğasına ilişkin olumlu bir bakış açısı izlenimi verse de, asıl amacın örgütsel verimlilik olduğu görülmektedir. Örneğin çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün amaçlarının daha fazla gerçekleştirilmesi için gereklidir. Örgütsel adalet algısı olumlu olan çalışanlar örgütün amaçları için daha fazla çaba sarf edecektir ya da yöneticilerin liderlik davranışı çalışanların örgütsel amaçlar için daha fazla çalışmasını sağlayacaktır. Bunun doğal sonucu ise örgütte verimlilik ve etkililik kavramlarına aşırı vurgu yapılmasıdır. Aydın’a göre (2010) örgütte verimlilik ve etkililik sağlamak adına sadece kurumsal amaçların vurgulanması, örgütün en değerli unsuru olan insanın ve onun öznelliğine ve biricikliğine dönük örtülü bir saldırganlığın göstergesidir.

Eğitim Yönetiminde Pozitif Psikoloji Konuları

Bu bölümde eğitim yönetiminde kullanılacak pozitif psikoloji kavramlarına ve bu kavramların açıklamalarına yer verilmiştir. Hoy ve Tarter (2011) pozitif psikoloji ve eğitim yönetimi ilişkisini iyimserlik merkezli olarak inceledikleri makalelerinde, pozitif psikolojinin alana tutarlılık, odak, keşfetme, uyum ve yenilik getirebileceğini belirtmişlerdir. Yazarlar, pozitif bakış açısının okul çalışmalarında; vatandaşlık erdemi, sorumluluk, fedakârlık, akış, umut, iyimserlik, hoşgörü, adalet, canlılık, pozitif olgular, nezaket, erdem, anlamlılık, bağlılık ve iş etiği gibi konuların dâhil edilebileceğini belirtmiştir. Hoy ve Tarter (2011) eğitim yönetimi alanındaki pozitif araştırma konuları olarak, “yeterlik, örgütsel güven, mutluluk, iyimserlik, zevk, nitelikli ilişkiler ve esneklik” gibi konuları sıralamıştır. Bu konular arasında yeterlik, örgütsel güven, mutluluk ve iyimserlik gibi kavramlarla ilgili araştırmalara alanyazında sık rastlandığından bu konulara ilişkin açıklama yapılmamış, diğer kavramlar ise aşağıda kısaca açıklanmıştır.

Zevk, eğitim yönetimi için yeni bir kavram olmakla birlikte, pozitif psikolojideki yapıardan biridir. Zevk, bir kişinin enerji, beklenti ve heyecan ile hayata yaklaşımını yansıtan bir özelliktir (Peterson,

Park, Hall ve Seligman, 2009). *Nitelikli İlişkiler*. Başkaları ile kişisel ilişkiler, öğretmenlerin günlük çalışma hayatının temelini oluşturmaktadır. Yüksek nitelikli ilişkilerin olduğu yerde, insanlar arasındaki karşılıklı farkındalık ve etkileşim dinamik bir hal almaktadır (Heaphy ve Dutton, 2008). *Esneklik*. Örgütlerin ve örgüt üyelerinin sıkıntılı durumlar karşısında nasıl başarıyla uyum sağladıklarını anlamaya çalışan bir kavramdır (Sutcliffe ve Vogus, 2003). Pozitif örgütsel davranışın diğer boyutlarından farklı olarak sağlamlık, tepkisel bir nitelik taşımakta ve kişinin riskli ve olumsuz koşullar altındaki durumlara gösterdiği olumlu uyumu şeklinde tanımlanmaktadır (Akdağ ve Yüksel, 2010). Yukarıda açıklanan kavramların yanı sıra pozitif psikolojinin önemli kavramları arasında; “pozitif örgütsel davranış, öznel iyi oluş durumu; akademik iyimserlik-hoşgörü ve pozitif ve otantik liderlik” kavramları sayılabilir. Bu kavramlar aşağıda kısaca açıklanmıştır.

Pozitif Örgütsel Davranış. Luthans (2002) pozitif örgütsel davranışı, günümüz çalışma hayatının gelişimi için ölçülebilir, geliştirilebilir ve etkin bir şekilde yönetilebilir pozitif yönelimli olan insan kaynaklarına ilişkin güçlü yönler ve psikolojik kapasiteler üzerinde yapılan çalışma ve uygulamalar olarak tanımlamaktadır (Akt: Keleş, 2011). *Öznel İyi Oluş Durumu*. Öznel iyi oluş, bireyin yaşamını değerlendirmesi ve yaşamı hakkında yargı bildirmesidir (Hybron, 2000). Öznel iyi oluş, tek boyutlu bir yapı değildir. Öznel iyi oluşun “olumlu duygulanım, olumsuz duygulanım ve yaşam doyumu” olmak üzere üç önemli ögesi vardır. Bireyler olumlu duyguları daha çok yaşıyorlarsa, olumsuz duyguları çok az yaşıyorlarsa ve yaşamlarından yüksek düzeyde doyum alıyorlarsa bu durumda yüksek düzeyde öznel iyi oluşa sahiptirler (Diener, 1984, 2001 Akt: Eryılmaz ve Ercan, 2011).

Akademik İyimserlik. McGuigan ve Hoy’a göre (2006) okulda akademik başarı önemlidir ve okul, öğrencilerin başarısının geliştirilmesine yardım edebilecek yeteneğe sahiptir. Akademik iyimserlik, bu süreçte öğrencilere ve velilere işbirliği yapma konusunda güvenilmesi ve bu konuda okulda benimsenen ortak inanç olarak tanımlanabilir. Smith ve Hoy’a göre (2007) akademik iyimserlik, “öğretmen yeterliği, güven duygusu ve akademik vurgu” kavramlarından oluşan genel bir yapıdır ve öğrencilerin sosyo-ekonomik durumlarına rağmen başarılı olabilecekleri ile ilgili bir okul karakteristiğidir (Kirby ve DiPaola, 2011). *Hoşgörü*. Hoşgörü, insanın karşısındaki insanlar etkileşirken, onunla empati içinde olmaya; etkileşim konusunda onun algılarını tanımaya çalışması; böylece tepkide bulunması ve kişiyebelli bir sınır içinde kusurluluk hakkı tanınması (Başaran, 1995) olarak tanımlanabilmektedir. Başkalarının düşünceleri çok aykırı ve ters olsa bile, tahammül edebilmek ve bunlara özgürlük tanımak, hatta bunun da ötesinde aykırı görüş ve düşüncelere sıcak ve sevecen bir yaklaşım içinde olmak hoşgörünün çerçevesini çizmektedir (Ateş, 1994 Akt: Aydın, 2002). *Pozitif Liderlik*. Pozitif liderliğin üç çağrışımı vardır (Cameron, 2012): 1)Normalden daha fazla

olumlu performans: Olağanüstü olumlu performansı kolaylaştırır. 2) Olumlu önyargı: Olumlu liderlik, olumlu ve güçlü yönler, yeteneklere ve insan potansiyeline vurgu yapar. 3) İnsan doğasının iyi olduğunu ve erdemliliği özendirmek. Pozitif liderlik denildiği zaman akla “Spiritüel (ruhsal), dönüşümcü ve otantik liderlik” kavramları da gelmektedir.

Otantik Liderlik. Avolio, Gardner, Walumbwa, Luthans ve May (2004) otantik liderliği, kendi düşünceleri, davranışları ve diğerleri tarafından nasıl algılandıklarının farkında olmak; kendilerinin ve diğerlerinin değerleri, ahlaki bakış açıları, bilgileri ve güçlü yönlerini bilmek; içinde buldukları ya da çalıştıkları ortamı tanımak; kendine güvenmek, umutlu ve iyimser olmak; sorunların çabuk üstesinden gelebilmek ve ahlaklı olmak olarak tanımlamaktadır.

Ancak pozitif psikoloji kapsamında çalışılabilecek konular arasında yer alan pozitif ve otantik liderlik kavramları beraberinde bir takım problemleri de getirmektedir. Bu ve benzeri kavramların içinde bulunulan kültürü ve bağlamı dikkate almadan, atomize edilerek çalışılması, liderliğin bütünlüğünün parçalanmasına ve özünden uzaklaştırılmasına yol açmaktadır. Bu bakış açısı her türlü psikolojik ya da sosyolojik özelliğin liderlik türü olarak tanıtılmasına yol açmaktadır. Özellikle son yıllarda ticari kaygıların ve kişisel gelişim olarak adlandırılan bir takım reçete etkinliklerin de etkisi ile liderlik küçük parçalara ayrılmakta ve liderliğin özü ihmal edilmektedir. Liderlik, son yıllarda artan önemine rağmen, bu yolla metalaştırılmakta, basitleştirilmekte ve parça-bütün ilişkisi göz ardı edilmektedir. Ancak, Smith’in (2004) Gestalt psikolojisinden etkilenerek belirttiği gibi, bütün onu oluşturan parçaların toplamından daha fazlasını ifade eder. Bu nedenle bir sistemi (Örneğin liderliği) parçalarına indirgemek o sistemin tamamını anlamada yeterli olmayabilir. Bu bağlamda liderliği parçalarına ayırmak yerine bütüncül bakış açısı ile incelemek, liderliğin çözümlenmesi ve konumlandırılması açısından daha yararlı olacaktır.

Sonuç Yerine

Bu çalışmada, eğitim yönetiminde pozitif psikolojiden nasıl yararlanılabileceğine ilişkin kavramsal bir çözümlemenin yapılması amaçlanmıştır. Bu amaçla eğitim yönetimi alanının içinde bulunduğu durum çözümlenmeye çalışılmış ve pozitif psikolojiden nasıl yararlanılabileceğine ilişkin bir değerlendirme yapılmıştır. Buna göre eğitim yönetimi alanında, özellikle pozitivist paradigmanın da etkisi ile insani özelliklerden daha çok mekanik ve sorun odaklı bir araştırma geleneğinin bulunduğu söylenebilir. Ancak özellikle 1970’lerden itibaren örgüt ve yönetim bilimi alanında gözle görünür bir paradigmatik dönüşüm başlamıştır (Şimşek, 1997). Bu dönüşümde, pozitivist ve rasyonel bakış açısının, insan, örgüt, yönetim ve bunlarla ilgili sorunları çözmede yetersiz kalması etkili olmuştur.

Mevcut dönüşümün izlerini, eğitim yönetimi alanında da görmek mümkündür. Bu dönüşümde, eğitim yönetimi araştırmalarında kullanılan yöntem ve konuların farklılaşması da etkili olmaktadır. Disiplinler arası bir çalışma alanı olarak kabul edilen eğitim yönetiminin önemli kaynakları arasında yer alan felsefe, psikoloji, sosyoloji, edebiyat gibi alanların bilgi ve bulgularından yararlanılması bu dönüşüme daha fazla katkı getirecektir. Ancak bu durum, gelip geçici bir akım ya da popüler çalışma konularının takip edilmesi şeklinde olmamalıdır. Çünkü Türkiye’de son yıllarda Toplam Kalite Yönetimi, Çoklu Zekâ, Yapılandırıcılık, Path Analizi, Doğrulayıcı Faktör Analizi gibi kavramların her sorunu çözecek sihirli reçeteler olarak kabul edildiği görülmektedir. Öyle ki bu durum bir kavramı kutsayıp diğerlerini yok sayma halini bile alabilmektedir.

Örneğin, psikolojinin bilgi ve bulgularından yararlanmak yerine, psikolojinin diğer alanları tahakküm altına aldığı varsayımına dayalı görüşler ileri sürmek, Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi kuramının miadını doldurduğunu ileri sürmek, disiplinler arası çalışma ihtiyacını olumsuz etkileyecektir. Ayrıca bu tavır bilim insanının, evrensel düşünen, dogmatik olmayan, fikirlere açık olan, şüpheli olan, aşırı genellemelerden kaçınan, otoriteye boyun eğmeyen, ahlaki sorumluluğu yüksek olan, kendini ve toplumunu aşan özelliklerine ters düşmektedir. Bilim insanlarının “nicel araştırma geleneği bitti, yaşasın nitel araştırmalar”, ya da tam tersi bir görüş ile “nitel araştırmalar sıradan araştırmalardır” gibi sloganları benimsemesi ve bunlara göre hareket etmesi bilim insanı kimliği ile bağdaşmamaktadır.

Bu makalenin önemli bir boyutunu oluşturan pozitif psikolojinin dayandığı fenomenolojik ya da insancıl psikoloji, bilimden daha çok edebiyat ve insan bilimlerinin yanında yer almıştır (Atkinson vd., 2002). Bu sebeple pozitif psikolojinin kullanıldığı araştırmalarda edebi, felsefi, psikolojik ve sosyolojik bilgi türlerinden yararlanılmalıdır. Gerçekte pozitif psikologların odak noktası, insanların güçlü tarafları, tutumları ve bunların inançlara, etkililiğe ve üretkenliğe etkisidir (Woolfolk-Hoy, Hoy ve Kurz, 2008). Bu anlamda bir insan bilimi olan eğitim yönetiminin en önemli kaynaklarından biri de psikoloji ya da pozitif psikoloji olmalıdır. Pozitif psikolojinin düşünceleri, araştırma alışkanlıkları ya da geleneği için yerleştirilmelidir. Örneğin, kendine güven, umut, çabuk iyileşebilme, iyimserlik, psikolojik ve sosyal anlamda sağlıklı olabilmek için hedeflerden doyuma ulaşma gibi olumlu duygulara sahip olunması yönünde insan yaşamı ve faaliyetlerinin gelişimini destekleyen (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000; Luthans ve Youssef, 2004) konular araştırma konusu yapılmalıdır. Geleneksel örgütsel çalışmalardan farklılaşan pozitif psikoloji ve olumlu örgütsel davranış, insanın örgüt içerisindeki durumunu en iyiye ulaştırmayı hedeflemektedir (Cameron vd.,

2003). Bu bağlamda artık liderlik çalışmalarında olumlu duyguların geliştirilmesi ve açığa çıkarılması üzerine odaklanılmaktadır.

Son dönemde liderliğin ahlaki ve etik boyutlarına ilişkin gerçekleştirilen çalışmalar tüm bu olumlu yaklaşımlardan etkilenmektedir. Bu çabalar ve olumlu akımlar pozitif liderlik tarzları olan spiritüel, dönüşümcü ve otantik liderliğin ortaya çıkmasına neden olmuştur (Avolio ve Gardner, 2005; Ilies, Morgeson & Nahrgang, 2005, 374).

Pozitif psikolojinin her çocuğun başarılı olabilmesi için çocukların kapasitelerinin tam olarak kullanılması düşüncesi, eğitim alanı için önemli bir fırsattır (Terjesen, Jacofsky, Froh ve Digiuseppe, 2004). Bunun için de insanı eğitimin ve toplumun hizmetine sunmak yerine, eğitimi ve toplumu insanın ihtiyaçlarına uygun hale getirmek gerekmektedir. Bu anlamda eğitimin amacı, gülfidanının gül ağacına, meşe palamudunun ise meşe ağacına dönüşmesine yardımcı olmak olmalıdır (Aydın, 2004). Çünkü eğitim bir biçimlendirme süreci değil, insanlaşma ve özgürleşme sürecidir.

Kaynaklar

- Akdağ, F. & Yüksel, M. (2010). İnsan kaynakları yönetimi açısından işkoliklik ve algılanan stres ilişkisinde kontrol odağının rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (1), 47-55.
- Atkinson, R. L. (1990). *Psikolojiye giriş*. İstanbul: Arkadaş Yayınları.
- Atkinson, R. L., Atkinson, R. C., Smith, E. E., Bem, D. J. & Nolen-Hoeksema, S. (2002). *Psikolojiye giriş*. (Çev: Y. Alogan). Ankara: Arkadaş Yayınevi.
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F. & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *The Leadership Quarterly*, 15, 801-823.
- Avolio, B. J. & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *Leadership Quarterly*, 16, 315-338.
- Aydın, A. & Uysal, Ş. (2011). Türkiye’de ve yurt dışında eğitim yönetimi alanında yapılan doktora tezlerinin konu, yöntem ve sonuçlar açısından değerlendirilmesi. *Eurasian Journal of Educational Research*, 42, 1-14.
- Aydın, A. (2004). Psikolojide yeni arayışlar ve insan doğası tartışmaları. *Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (1), 23-29.
- Aydın, A. (2008). *Eğitim psikolojisi*. 9. Baskı. Ankara: Pegem Akademi.
- Aydın, A. (2009). *Eğitim sevgidir*. Ankara: Pegem Akademi.
- Aydın, A. (2010). *Yaşadığımız dünya*. 4. Baskı. Ankara: Pegem Akademi.
- Aydın, A., Erdağ, C. & Sarier, Y. (2010). Eğitim yönetimi alanında yayınlanan makalelerin konu, yöntem ve sonuçlar açısından karşılaştırılması. *Eurasian Journal of Educational Research*, 39, 37-58.
- Aydın, İ. (2002). *Yönetmel, mesleki ve örgütsel etik*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Aypay, A., Çoruk, A., Yazgan, A. D., Kartal, O. Y., Tunçer, B., Attila, S. M. & Erman, B. (2010). Eğitim yönetimi araştırmalarının durumu: eğitim yönetimi dergilerinin analizi, 1999-2007. *Eurasian Journal of Educational Research*, 39, 59-77.
- Balcı, A. & Apaydın, Ç. (2009). Türkiye’de eğitim yönetimi araştırmalarının durumu: Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi dergisi örneği. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 5 (59), 325-343.

- Balcı, A. (2003). Eğitim örgütlerine yeni bakış açıları: Kuram-araştırma ilişkisi II. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 9 (33), 26-61.
- Balcı, A., Şimşek, H., Gümüşeli, A. İ. & Tanrıöğen, A. (2009). EYAK Eğitim yönetimi araştırmaları ve yayın hakkında rapor. <http://eyedder.org/belgeler/Egitim-Yonetimi-Arastirmalari-Yayin-Hakkinda-Rapor.pdf> adresinden 18.04.2010 tarihinde alındı.
- Başaran, İ. E. (1995). Hoşgörü ve eğitim. *Hoşgörü ve Eğitim Toplantısı Bildiri Kitabı*. 5 Mayıs 1995. UNESCO Türkiye Milli Komisyonu-Ankara Üniversitesi EBF Yayını. ss. 47-55.
- Bates, R. J. (1980). Educational administration, the sociology of science, and the management of knowledge. *Educational Administration Quarterly*, 16 (2), 1-20.
- Bates, R. J. (2003). The bird that sets itself on fire: Thom Greenfield and the renewal of educational administration. (Edt: R. Macmillan). *Questioning leadership: The Greenfield legacy*. Ontario: Althouse Press. (ss. 211-235).
- Beard, K. L. S. (2008). An exploratory study of academic optimism and flow of elementary school teachers. *Unpublished PhD Dissertation*. Ohio State University.
- Beycioğlu, K. & Dönmez, B. (2006). Eğitim yönetiminde kuramsal bilginin üretimine ve uygulanmasına ilişkin bir değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 47, 317-342.
- Burrell, G. (1988). Modernism, post modernism and organizational analysis 2: The contribution of Michel Foucault. *Organization Studies*, 9, 221-235.
- Burrell, G. (1994). Modernism, postmodernism and organizational analysis 4: The contribution of Jürgen Habermas. *Organizational Studies*, 15, 1-19.
- Cameron, K. S. (2012). *Positive leadership*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.
- Cameron, K. E., Dutton, J. E. & Quinn, R. E. (2003). Foundations of positive organizational scholarship. (Edt: K. E. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn). *Positive organizational scholarship*. San Francisco: Berrett-Koehler. (pp. 3-13).
- Craven, R. G. & Bodkin-Andrews, G. (2006). New solutions for addressing indigenous mental health: a call to counsellors to introduce the new positive psychology of success. *Australian Journal of Guidance and Counselling*, 16 (1), 41-54.
- Csikszentmihalyi, M. (2009). The promise of positive psychology. *Psychological Topics*, 18 (2), 203-211.
- Cüceloğlu, D. (1999). *İnsan ve davranış*. 9. Baskı. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Demir, K. (2011). Pozitif örgüt araştırmaları. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi - Journal of Educational Sciences Research*, 1 (2). <http://ebad-jesr.com/>.
- Duckworth, A. L., Steen, T. A. & Seligman, M. E. P. (2005). Positive psychology in clinical practice. *Annual Review of Clinical Psychology*, 1, 629-651.
- Heaphy, E. D. & Dutton, J. E. (2008). Positive social interactions and the human body at work: Linking organizations and physiology. *Academy of Management Review*, 33 (1), 137-162.
- English, F. W. (1992). *Educational administration: The human science*. New York: Harper Collins Publishers.
- English, F. W. (1994). *Theory in educational administration*. NY: HarperCollins College Publishers.
- English, F. W. (2002). The point of scientificity, the fall of the epistemological dominos, and the end of the field of educational administration. *Studies in Philosophy and Education*, 21 (2), 109-136.
- English, F. W. (2003). *The postmodern challenge to the theory and practice of educational administration*. Illinois: Charles C Thomas Publisher.
- Eryılmaz, A. & Ercan, L. (2011). Öznel iyi oluşun cinsiyet, yaş grupları ve kişilik özellikleri açısından incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (36), 139-151.
- Esen, E. (2011). Çalışanların örgüte cezbolması. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 30 (1), 377-390.
- Evers, C. W. & Lakomski, G. (1991). *Knowing educational administration*. London: Pergamon.
- Evers, C. W. & Lakomski, G. (1996). *Exploring educational administration*. New York: Pergamon.
- Evers, C. W. & Lakomski, G. (2000). *Doing educational administration*. Oxford: Pergamon Press.

- Evers, C. W. (2003). Philosophical reflections on science in educational administration. *International Studies in Educational Administration*, 31(3), 29-41.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology. *American Psychologist*, 56, 218-226.
- Friedman, H. (2008). Humanistic and positive psychology: The methodological and epistemological divide. *The Humanistic Psychologist*, 36, 113-126.
- Greenfield, T. & Ribbins, P. (1993). *Greenfield on educational administration: Towards a humane craft*. New York: Routledge.
- Hanson, E. M. (2003). *Educational administration and organizational behavior*. Boston: Pearson.
- Hoy, W. K. & Tarter, C. J. (2011). Positive psychology and educational administration: An optimistic research agenda. *Educational Administration Quarterly*, 47 (3), 427-445.
- Hybron, D. M. (2000). Two philosophical problems in the study of happiness. *Journal of Happiness Studies*, 1, 207-225.
- Ilies, R., Morgeson, F. P. & Nahrgang, J. D. (2005). Authentic leadership and eudaemonic well-being: Understanding leader-follower outcomes. *Leadership Quarterly*, 16, 373-394.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3 (2), 343-350.
- Kirby, M. M. & DiPaola, M. F. (2011). Academic optimism and community engagement in urban schools. *Journal of Educational Administration*, 49 (5), 542-562.
- Kuhn, T. S. (2008). *Bilimsel devrimlerin yapısı*. İstanbul: Kırmızı Yayınları.
- Kuzgun, Y. (1972). Kendini gerçekleştirme. *Araştırma Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Felsefe Bölümü Dergisi*, 10, 162-172.
- Kuzgun, Y. (1985). Psikolojide insançı yaklaşım. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 18 (1), 1-17.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396. <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm> adresinden 18.12.2012 tarihinde alındı.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Maslow, A. H. (2001). *İnsan olmanın psikolojisi*. (Çev: O. Gündüz). İstanbul: Kuraldışı Yayıncılık.
- McGuigan, L. & Hoy, W. K. (2006). Principal leadership: Creating a culture of academic optimism to improve achievement for all students. *Leadership and Policy in Schools*, 5, 1-27.
- Ogawa, R. T., Goldring, E. B. & Conley, S. (2000). Organizing the field to improve research on educational administration. *Educational Administration Quarterly*, 36 (3), 340-357.
- Orlosky, D. E., McCleary, L. E., Shapiro, A. & Webb, L. D. (1984). *Educational administration today*. New York: Macmillan Publishing Company.
- Özkalp, E. (2009). Örgütsel davranışta yeni bir boyut: Pozitif (olumlu) örgütsel davranış yaklaşımları ve konuları. 17. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*. 21-23 Mayıs 2009. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme Bölümü. (ss. 491-497).
- Peterson, C., Park, N., Hall, N. & Seligman, M. E. P. (2009). Zest and work. *Journal of Organizational Behavior*, 30 (2), 161-172.
- Peterson, C. & Park, N. (2003). Positive psychology as the evenhanded positive psychologist views it. *Psychological Inquiry*, 14, 141-146.
- Ponton, R. F. & Cavaola, A. A. (2008). Positive leadership in counseling workgroups. *Compelling counseling interventions. Celebrating VISTAS' fifth anniversary*. (Edt: G. R. Walz, J. C. Bleuer, R. K. Yep). Ann Arbor, MI: Counseling Outfitters. (pp. 283-292).
- Rogers, C. R. (1947). Some observations on the organization of personality. *American Psychologist*, 2, 358-368. <http://psychclassics.yorku.ca/Rogers/personality.htm> adresinden 18.12.2012 tarihinde alındı.

- Rogers, C. R. (1959). A theory of therapy, personality and interpersonal relationships, as developed in the client-centered framework. *Psychology: A study of science*. (Edt: S. Koch). NY: McGraw Hill. (pp. 184-256).
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55 (1), 5-14.
- Seligman, M. E. P. (2008). Positive health. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 3-18.
- Seligman, M. E. P. (1991). *Learned optimism*. New York: Knopf.
- Seligman, M. E. P. (1999). Positive social science. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 1 (3), 181-182.
- Sheldon, K. M. & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*, 56, 216-217.
- Slater, C. L., Boone, M., Price, L. & Martinez, D. (2002). A cross-cultural investigation of leadership in the United States and Mexico? *School Leadership and Management*, 22 (2), 197-209.
- Smith, A. C. T. (2004). Complexity theory as a practical management tool: A critical evaluation. *Organizational Management Journal*, 1 (2), 91-106.
- Smith, P. A. & Hoy, W. K. (2007). Academic optimism and student achievement in urban elementary schools. *Journal of Educational Administration*, 45 (5), 556-568.
- Southworth, G. (1999). Primary school leadership in England: Policy, practice and theory. *School Leadership and Management*, 19 (1), 49-65.
- Sugrue, C. & Furlong, C. (2002). The cosmologies of Irish primary principals' identities: Between the modern and postmodern? *International Journal of Leadership in Education*, 5 (3), 189-210.
- Sutcliffe, K. M. & Vogus, T. (2003). Organizing for resilience. (Edt: K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn). *Positive organizational scholarship*. San Francisco: Berrett-Koehler. (pp. 94-110).
- Şimşek, H. (1997). Pozitivizm ötesi paradigmatik dönüşüm ve eğitim yönetiminde teori ve uygulamada yeni yaklaşımlar. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3 (1), 97-109.
- Şimşek, H. (2005). *Eğitim yönetimi bilimin neresinde?* <http://www.hasansimsek.net/> adresinden 3.6.2007 tarihinde alındı.
- Terjesen, M. D., Jacofsky, M., Froh, J. & Digiuseppe, R. (2004). Integrating positive psychology into schools: Implications for practice. *Psychology in the Schools*, 41 (1), 163-172.
- Tunç, B. (2007). Akademik unvan olgusu, akademik yükseltme ve atama sürecinin değerlendirmesi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Wood, J. T. (1997). *Gendered lives, communication, gender and culture*. Belmont: Wadsworth Publishing.
- Woolfolk-Hoy, A., Hoy, W. K. & Kurz, N. (2008). Teacher's academic optimism: the development and test of a new construct. *Teaching and Teacher Education*, 24, 821-834.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2005). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (5. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Extended English Abstract

In this study, it was aimed to question the intellectual foundations of educational administration with the discussion of the relationship between educational administration and positive psychology. The most important justification for this study is that foundations of educational administration are based on positivist paradigm and in parallel with this the ignorance of human features. Positivist paradigm caused that educational administration is perceived as technical-mechanical area more and some areas in educational administration such as philosophy, psychology, sociology, anthropology, literature is neglected. This negligence led to the management is regarded as administration and management theories are adapted to the educational

organizations. However, educational organizations are value-based organizations. Within this context in this study, it was hoped that to start a debate about the place of positivist paradigm in the educational administration in order to emphasize the deficiency.

Although the concept of positive psychology was emphasized by Seligman (1998) the foundations of the concept are based on the studies of Rogers, Maslow, May, Fromm who are the pioneers of the movement known as humanist (phenomenological) psychology. Phenomenological approaches focus on the individual perceptions and suggest that individual interpretation of the self, the world and the events form the basis of personality. Phenomenologists known as humanist psychologists support those human beings are good in essence and have a tendency for directing the existence to positive purposes (Aydın, 2008). As seen, humanistic psychology emphasized that human being goes towards goodness and beauty on the way of self-realization. Within this context, positivist psychology tries to explain and determine the most appropriate environment while analyzing the people's emotions, thoughts, state and features about development and improvement (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). The aim of the positivist psychology is to understand the individuals' features and tendency to contribute to psychological health and general goodness of individual and society (Myers, 2001). To sum up, positivist psychology focus on the meaning of positive psychological development and reaching prosperity (Fredrickson, 2001).

Seligman and Csikszentmihalyi (2000) dealt with positivist psychology in three stages: "*the experiences valued in subjective level, the positive features of individual-level and group-level civic virtue and the canalizing of individuals to better citizenship behavior by institutions*". *The experiences valued in subjective level* are the state of well-being in the past, satisfaction and satiety, hope and optimism for the future, pleased to present and sensibility of the natural flow of life. *The positive features of individual-level* are related to love and occupation, courage, interpersonal relationship skill, aesthetic sensitivity, determination, forgiveness, originality, future-oriented, spirituality, high ability and wisdom. *The canalizing of individuals to better citizenship behavior by institutions* is related to responsibility, emotional care and support, courtesy, moderation, tolerance, and work ethic.

When educational administration researches are analyzed, it is seen that these studies often focused on adverse facts such as stress, conflict, psychological violence, alienation, exhaustion in general. In literature, it is seen that generally there is a domination of research tendency; focuses on presenting the damages caused by problems, in order to solve the problems that prevent schools achieve their goals (Demir, 2011).

Actually, the idea of revealing people's own latent powers and developing it is the primary objective of modern education. A person's integrity and self-realization activities should be provided through education. Education is a process of human being. According to Demir (2011), also in the field of educational administration, school shareholders' improvable and strengths topics such as "development request, endurance, confidence, lose your hope, achievement, involvement, devotion and efficacy, positive normative behavior" were started to be researched. Within this context, it is hoped that the researches; analyzes what is good, improvable and give meaning and produce value, play an important role in the development of schools as better places for all members.

Positive organizational behavior, state of subjective well-being, academic optimism-tolerance and positive and authentic leadership concepts are accounted of the important concepts of the positivist psychology. Positive and authentic leadership concepts that can be studied within the positivist psychology bring with it a number of problems. The study of these and the similar concepts without taking into account the current culture and the context by atomized lead to break the integrity and move away the essence of leadership. This point of view caused all kinds of psychological or sociological features to be introduced as a kind of leadership. Especially in recent years, a lot of social events are divided into small pieces and essence of the matter is neglected with the impact of commercial concerns and efforts to write a prescription for personal development. Subjects especially such as leadership, despite the increasing importance in recent years, are simplified by this way

and part-whole relationships are ignored. However, as stated by Smith (2004) the whole is greater than the sum of all its parts. Therefore, to divide the system (e.g. leadership) into pieces may not be enough to understand the whole system. Within this context, to examine the leadership with a holistic perspective rather than disintegrate will be more useful in terms of analyzing and positioning of leadership.

The idea of positive psychology that is children's capacity should be used at full to be successful is an important opportunity for education area (Terjesen, Jacofsky, Froh & DiGiuseppe, 2004). For this, education and society should be made suitable for human needs rather than putting human into service for education and society. In this sense, the purpose of education should be to help rose sapling to turn into rose tree and acorn to turn into oak (Aydın, 2004). Because education is not a formatting process, it is a human being and liberation process.