

ORTAOKULLARDA GÖREVLİ ÖĞRETMENLERİN RUHSAL LİDERLİĞE İLİŞKİN ALGILARI¹

SECONDARY SCHOOL TEACHERS' PERCEPTIONS ON SPIRITUAL LEADERSHIP

(Diyarbakır İli Örneği)

Abidin DAĞLI²
Tuncay ARDIÇ³

Öz

Bu araştırma, ortaokullarda görevli öğretmenlerin ruhsal liderliğe ilişkin algılarının çeşitli değişkenlere göre nasıl olduğunu ortaya çıkartmayı amaçlamıştır. Araştırmanın evrenini, 2012-2013 eğitim-öğretim yılında Diyarbakır il merkezindeki resmi 90 ortaokulda görev yapan 2893 öğretmen oluşturmaktadır. Evrenden random yöntemiyle seçilen 29 ortaokul belirlenmiş ve bu okullarda görevli 400 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Bu okullara gidilerek anketler uygulanmış, ancak eksiksiz olarak doldurulan 389 anket değerlendirmeye alınmıştır. Bu araştırmanın veri toplama aracı, Fry (2007) tarafından geliştirilen ve Kurtar (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 40 madde ve 9 alt boyuttan oluşan "Ruhsal Liderlik Ölçeği"dir. Araştırmada elde edilen verilerin çözümlemesinde SPSS 20.0 programı kullanılmıştır. Verilerin analizi ve yorumunda frekans, aritmetik ortalama, t-testi, varyans analizi tekniklerinden yararlanılmıştır. Anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır. Araştırma sonucunda ulaşılan önemli bulgular şunlardır:

1. Öğretmenlerin ruhsal liderliğinin; *vizyon, umut, özveri, üyelik, verimlilik, örgütsel bağlılık ve yaşamsal memnuniyet* alt boyutlarına ilişkin algıları "orta düzeyde katılıyorum"; *ruhsal yaşam ve anlam* alt boyutlarına ilişkin algıları ise "çok katılıyorum" olarak saptanmıştır.
2. Öğretmenlerin ruhsal liderliğinin; *örgütsel bağlılık ve üyelik* alt boyutlarına ilişkin algıları "öğrenim durumu"na göre anlamlı fark göstermektedir.
3. Öğretmenlerin ruhsal liderliğinin; *verimlilik ve umut* alt boyutlarında, "*alan*" değişkenine göre, fen bilimleri alanındaki öğretmenler ile sosyal bilimler alanındaki öğretmenlerin algıları arasında anlamlı fark olduğu saptanmıştır.
4. Öğretmenlerin ruhsal liderliğinin; *anlam, ruhsal yaşam, verimlilik, yaşamsal memnuniyet ve üyelik* alt boyutlarına ilişkin algıları; "cinsiyet" değişkenine göre anlamlı fark göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, ruhsal liderlik, ruhsallık, eğitimde ruhsal liderlik

Abstract

The aim of this study is to investigate the secondary school teachers' perceptions about spiritual leadership in terms of some variables. The population consists of 2893 teachers working in 90 formal secondary schools in the city centre of Diyarbakır in 2012 and 2013 academic year. 29 secondary schools are chosen from the research population with random sampling method and 400 teachers have consisted of the sample. Those 29 secondary schools have been visited and questionnaires have been delivered to the sample. However, 389 of those questionnaires have been answered completely and they have been used for the analysis. The "Spiritual Leadership Scale" is used in this research has been developed by Fry (2007) and adapted to Turkish language by Kurtar (2009), consists of 40 items and 9 sub-dimensions. The data evaluated using SPSS 20.0 (Statistical Package for the Social Sciences) software. For data analysis frequency, arithmetic average, T-test, variance analysis is used. The significance level was set at 0.05. The important findings of the study are ;

1. Teachers' perceptions about spiritual leadership; in the sub dimensions of *vision, hope/faith, altruistic love, membership, productivity, organizational commitment, and satisfaction with life* is at "medium level" and for the meaning and inner life dimension at the "strongly agree" level.
2. In terms of education level meaningful difference is determined among teachers' perceptions for the spiritual leadership sub dimensions of *organizational commitment and membership*.
3. In terms of major variable meaningful difference is determined in teachers' levels of perceptions for the spiritual leadership sub dimensions of *productivity and hope*.
4. In terms of gender meaningful difference is determined among teachers' perceptions for the spiritual leadership sub dimensions of *meaning, membership, inner life, productivity and satisfaction with life*.

Key Words: Leadership, spiritual leadership, spirituality, spiritual leadership in education.

¹ Bu çalışma, Yrd. Doç. Dr. Abidin DAĞLI'nın danışmanlığında yürütülmüş olan Tuncay ARDIÇ'ın 27. 06. 2013 tarihinde kabul edilmiş olan Yüksek Lisans tezinden uyarlanmış ve Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi (2-4 Ekim, 2013) tarafından düzenlenen *International Perspectives On New Aspects of Learning In Teacher Education- Öğretmen Eğitiminde Öğrenmeye Uluslararası Yeni Bakış Açılıarı* isimli uluslararası sempozyumda bildiri olarak sunulmuş ve kısmen geliştirilmiştir.

² Yrd.Doç.Dr., Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi. E-mail: dagli@dicle.edu.tr

³ Arş.Gör., Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi. E-mail: ardic.tuncay@gmail.com

GİRİŞ

Örgütlerin amaçlarına ulaşabilmeleri için kendi kaynaklarını etkili bir şekilde yönetmeleri ve kullanmaları gerekir. Bu kaynaklar içerisinde örgütlerin önemli bir ögesi örgütte çalışan işgörenlerdir. İşgörenlerin etkililiği, üretkenliği, performansı gibi birçok örgütsel ve bireysel çıktılarının artırılması örgütün amacına ulaşmasında önemli bir unsurdur.

Örgütlerin etkili yönetilmesinde yöneticilerin liderlik rolü oynamaları kaçınılmazdır. Özellikle günümüzde, örgüt yapılarının farklılaşması, yöneticilerin yöneticilik özelliklerinin yanı sıra liderlik rollerinin de ön plana çıkmasını sağlamaktadır. Bu bağlamda, günümüz toplum ve örgütlerinde liderliğin oldukça önemli bir ihtiyaç olduğu söylenebilir. Son zamanlarda da farklı liderlik yaklaşımları ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşımlardan birisi de ruhsal liderlik yaklaşımıdır.

Ruhsal liderlik kavramının temeli ruh “spirit” kelimesine dayanmaktadır. Ruh, insan ürünü olmayan soyut bir kavramdır (Baloğlu ve Karadağ, 2009: 170). Ruh, latince nefes anlamına gelen spiritus kelimesinden gelir ve canlıları hayatta tutan güç olarak bilinmektedir (Anderson, 2000: 16,17). Fairholm’a (1997) göre ise ruh, bir kişiyi ve aynı zamanda tüm insanları hayatta tutan, canlandırıcı ve soyut güçtür. Ruhsallık ile ilgili literatür incelendiğinde bu kavramın farklı anlamları ve farklı yorumları olduğu görülür (Martsolf ve Mickley, 1998: 27).

X. yüzyılda yazılmış bir eser olan İhvanı-ı Safa’da insan ve onun doğasına ilişkin olarak üç görüş ileri sürülmektedir. Bunlar; (1) İnsan, bildiğimiz et, kan, kemik gibi maddi öğelerden oluşmaktadır. (2) İnsan, ruh ve bedenden meydana gelen dual bir varlıktır ve düalistler bu görüşü benimsemişlerdir. (3) Beden, insan için bir elbise veya kılıftan başka bir şey değildir. Onun gerçek tarafı, sadece ruhudur ve bu görüşü savunanlar da spiritualistlerdir (Filiz, 2001:105, 106). Platon’un ruha ilişkin görüşleri incelendiğinde beden, ruhun bu dünyaya düşüşünde içinde bulunmak zorunda olduğu bir çeşit kafes gibidir. Bu dünyadaki varlığının görüntüsü olan beden sonludur ancak ruh sonsuzdur. Bu nedenle, değerli olan ruhtur ve ölüm ruhun kendi başına kalabileceği ve de asıl bilgeliğe ulaşabileceği, bedenden ayrılma halidir. Beden için son olan ölüm, ruh için bir başlangıçtır (Keskin, 2010). Ruh-beden ilişkisi göz önünde bulundurulduğunda bedenden ayrı bir manevi varlığa sahip ruh anlayışının (bazı farklılıklar arz etmekle birlikte) Kindî, Razi, Farabi, İbn Sina ve Gazali gibi önde gelen İslam filozoflarının eserlerinde yer aldığı bilinmektedir (Karaman, 2008).

Araştırmacılara göre ruhsallık kavramı bilişsel, duygusal, davranışsal, kişiler arası ve fizyolojik boyutları olan oldukça karmaşık bir değişkendir (Hill ve Pargament, 2003: 64). Riaz ve Normore (2008)’a göre ruhsallık kişinin kendisi hakkındaki yüksek bir farkındalık ve yüce bir anlam ile bağ kurma arzusudur. Ruhsallık, kendini aşabilme bilinciyle ulaşılabilen bir var oluş biçimidir. Ruhsallık, insanın kendi kabulleriyle oluşturup “kutsal” diye adlandırdığı -kendi kutsalı ile kendi varlığını, yaşamını ve değerlerini özdeşleştirmesidir. Diğer bir ifade ile kendini kendi kutsalı ile bir

düşünmesi, algılaması ve bu şekilde yaşamını sürdürmesidir. Bütün bu sebeplerle de ruhsallık, kişiye özel bir olgudur (Kurtar, 2009: 16). Ruhsallık kişinin kendini birey olarak tüm insanlara eşit görünürken, değer olarak diğerlerinden daha üstün olmadığını düşünerek alçak gönüllülük, hayırseverlik veya karşılıksız sevgi ve en basit olarak doğruyu söylemek davranışını sergilemesinden kişinin öznel yargılarından kurtularak olayları olduğu gibi algılamasına kadar kapasitesini artırmasını içeren doğruluk yoluyla diğer insanlara hizmet etme vizyonunu takip etmektir. Bu açıdan bakıldığında ruhsallık, din için gereklidir ancak ruhsallık için din önkoşul değildir (Fry ve diğerleri, 2011: 260).

Scott ve Zinnbauer (1997) din ve ruhsallık arasındaki farklılığı bulmak için yüzlerce katılımcı ile yaptıkları araştırmada katılımcılar içerisinde kavramın tanımlanmasında inanılmaz çeşitlilik olduğunu ifade etmektedirler. İşyeri ruhsallığı için hem liderler hem de izleyenleri açısından takip edip uygulayacakları dört temel ruhsal uygulama bulunmaktadır. Bunlar (Kurth, 2003; Akt: Baloğlu ve Karadağ, 2009: 174, 175):

- Kişinin kendini bilmesi,
- Başkalarının ihtiyaçlarına saygı duyması,
- Olabildiği kadar başkalarının güvenilir olduğuna inanması,
- Ruhsal anlamda rahatlatıcı uygulamalar yapması [doğada zaman geçirmesi, dua etmesi, derin düşünme, aydınlanma sağlayan edebi metinleri okuma, yoga vb. gibi.

Mevcut şartlarda, herhangi bir örgütte işgörenlerin arzu ve ihtiyaçlarını dikkate almaksızın başarıyı yakalamak, sürdürmek ve kurumun sağlığını koruyabilmek hemen hemen mümkün görünmemektedir. Günümüzde işgörenler, sadece ruhsal ihtiyaçlarının dikkate alınmasını, saygı görmesini istemekle kalmayıp, aynı zamanda işyeri kültürüne de etkilerini görmeyi beklemektedirler. Ruhsal liderlik, belirli davranışlar sergilemenin sonucunda belirli ücreti almak ile yetinmek istemeyen, var olan kabiliyetlerinin tümünü kullanarak kuruma katkıda bulunmak isteyen işgörenler hareketinin bir sonucun olarak düşünülebilir (Fairholm, 1997: 94).

Pfeffer (2003) iş yerinde ruhsallığın oluşturulması için bir takım önerilerde bulunmuştur. Bu öneriler şu şekilde sıralanabilir:

- Misyon ve değerlerin paydaşların karından daha önemli olduğu vurgulanmalıdır.
- Örgütlerde bireylerin özerklik ve karar verme sorumluluğu desteklenmelidir.
- Kendi kendini yöneten takımlar kullanılmalıdır.
- Kollektif ödül ve tanınma şekilleri kullanılmalıdır.
- İnsanların oldukları gibi görünmeleri desteklenmeli ve bireylerin beceri ve yeteneklerini geliştirmelerine izin verilmelidir.
- İnsanların ailesel ve sosyal zorunluluklarını yerine getirmeleri için formüller üretilmelidir.
- İşyeri dışında olabilecek korku ve kötü muamele ortadan kaldırılmalıdır.

Ruhsal liderlik, bir bütün olarak insanın ve kurumsal dinamiklerin farkına varılması ve bunun çalışma hayatında uygulanmasıdır. Ruhsal liderlik, edimsel ve dönüşümsel liderlik yaklaşımlarının güç, zenginlik ve prestij gibi kavramlarını reddeden bir model olarak tanımlanmaktadır. Ruhsal liderlikte bu kavramların yerine bütünlük, bağımsızlık, özgürlük, adalet, aile ve başkalarıyla ilgilenme gibi özellikler ön plana çıkmıştır. Ruhsal liderlik, kişisel değerleri ve ilkeleri, kurumsal vizyonla ve toplumun bütünüyle birleştirmeyi hedeflemektedir (Fairholm, 1997: 133). Duchon ve Plowman'a (2005) göre; ruhsal lider, işyerinde belli bir dini ibadetin veya ruhsal uygulamanın vurgulanmasıyla oluşabilecek olumsuz durumlar yaratmaktan kesinlikle kaçınılmalıdır. Lider, sadece kendi ruhsal yaşam ifadesini ön plana çıkarıp, diğerlerininkini kabul etmez veya önemsemez ise iş yerinde olumsuz bir hava oluşur. Lider, bireysel ve ortak inanışları hoş gözü ile karşılamalı ve uygulamada özgürlük sağlamalıdır. Liderin tam bir özgürlük ortamı yaratması ve üyeleri kendi ruhsal yolculuğunda güvende hissettirmesi gerekir. Her bir çalışan kendi yolunu seçmiş olabilir. Çalışanlar; Yaratıcı, Büyük Güç, Tanrı, Oğul, Kutsal Ruh, Buda vb. yollarla kendi ruhsal ihtiyaçlarını karşılayabilir. Önemli olan, her çalışanın işyerinde kendi seçimine uygun şekilde ruhsal ihtiyaçlarını karşılayabilmesidir.

Ruhsal liderlik ile ilgili yapılan tanımların çoğunda benzer kavramların tekrarlı kullanıldığı göze çarpmaktadır. Ruhsal liderliğin sürekli vurgulanan bu unsurlarını şu şekilde özetlemek mümkündür (Fairholm, 1996; Covey, 2004; Akt. Akar, 2010: 58):

- a) *Ortak Değerler Oluşturma*: Ruhsallık, bir toplulukta ortak değerler üzerinde faaliyet göstermeyi gerektirir (Fairholm, 1996).
- b) *Vizyon*: Liderler, ortak bir vizyon etrafında uzlaşa sağlayıp bunun sürdürülmesinden sorumludurlar (Fairholm, 1996).
- c) *Anlam*: Liderler, başkaları için hayata dair bir anlam oluştururlar ve bunun için kalbi devreye sokarlar (Kouzes ve Posner, 1995).
- d) *Yetkilendirme*: Liderler, takipçilerini eğitip yetiştirirler, motive ederler, kararlara katarlar ve daha sonra da tam verimliliği sağlamak için gelişim ve dönüşümü engelleyen sınırlardan kurtarırlar (DePree, 1992).
- e) *Etki ve Güç*: Ruhsal liderlikte başkalarını manipüle etmeye yer yoktur; çalışanların kendilerini güçlü hissetmeleri sağlanır ve kendi kendilerine çalışmalarını hedeflenir (DePree, 1992).
- f) *Sezgi*: Ruhsal liderler insanlara, risklere aldırmadan, önemli ihtiyaçlarını karşılayacak gerçek bir değişim için öncülük ederler (Kouzes ve Posner,1995).
- g) *Hizmet*: Ruhsal liderler hizmetkârdırlar (Greenleaf, 1977; DePree, 1992).
- h) *Dönüşüm*: Ruhsal liderler kendilerini, etrafındakileri ve kurumlarını dönüştürürler. Ghasemi (2009) ruhsal liderliğin uygulanabilmesi için liderlerin sahip olması gereken özellikleri sıralamaktadır. Buna göre ruhsal liderler; doğru söyleyen, güvenilir, empati

yapabilen, kibar, ahlaklı olmalıdırlar. Bu özellikler olmadan ruhsal liderliğin uygulanabilmesi mümkün değildir.

Law (2008)'a göre ruhsal liderin sahip olması gereken temel değerler özetle şunlardır: Adanmışlık, tutku, güven, bağlılık, minnettarlık, çeşitlilik, içten bir ilgi, takdir, neşelilik ve cömertlik.

Ruhsal liderliğin kaynağında sevgi vardır. Ruh ile liderlik etmek demek liderin sevgisinin coşkulu bir biçimde, hizmet ederek ve destekleyici bir biçimde gösterilmesi anlamına gelmektedir. Liderin ruhsal cesaretinin kaynağı sevgidir. Liderler örgütlerinin ürünlerini, hizmetlerini ve birlikte çalıştıkları insanları severler. Bunun yanında ruhsal liderler; örgütlerinde yüksek performansı, coşkuyu, duygudaşlık yapabilmeyi ve bireysel katkıyı onurlandıran ortak bir ruh oluştururlar. İşte bu nedenle, insanların en temel içsel değer ve inançlarını terk ederek onlarca saat harcadıkları işe geldiklerini varsaymak mantıksız olacaktır (Fairholm, 1997: 185).

Moxley'e göre (2000), ruhsal liderliğin temelinde dört ana nokta bulunmakta ve bunlar aşağıda sıralanmış ve kısaca açıklanmıştır (Akt. Baloğlu ve Karadağ, 2009: 173).

- (1) Beden (insan varlığı),
- (2) Akıl (rasyonellik ve mantık),
- (3) Kalp (duygular ve hisler),
- (4) Ruh (maneviyat ve spiritualite)'dir.

Bu dört kavram aynı zamanda insan varlığının da özünü oluşturmaktadır. Bireylerden yüksek düzeyde verim alınması için bu dört öğenin bir araya getirilmesi gerekir. Eğer bu dört öğe bir araya gelmez ise, bireyler yaptıkları işten haz alamaz, kendilerini ifade edemez ve işlerinde yeterli olamazlar. Ruhsal liderliğin diğer liderlik türleriyle kesiştiği en önemli nokta, *kişi ve grup arasında oluşan denge, bütünlük hissi ve iletişimin* en iyi düzeyde olmasıdır. Birey, ancak ve ancak bir grup içinde kendini gerçekleştirebilir; kendini güvende hissedebilir; bireysel farklıklarını ortaya koyabilir. Grubu oluşturan tüm bireyler değerlidir ve bireylerin yaptıkları iş ne olursa olsun bir fark yaratır.

Fry'a (2005) göre ruhsal liderliğin dokuz alt boyutu vardır. Bu alt boyutlar; (1) *vizyon*, (2) *özveri*, (3) *umut*, (4) *anlamlandırma*, (5) *üyelik*, (6) *örgütsel bağlılık*, (7) *üretkenlik*, (8) *ruhsal yaşam* ve (9) *yaşamsal memnuniyet* olup, bunlar sırasıyla aşağıda kısaca açıklanmıştır (Akt. Özgan ve diğerleri, 2013: 73,74).

1) *Vizyon*: Fry (2003)'a göre vizyonun temel özellikleri; kendini ve çevresini iyi tanıma, evrendeki amacını bulma, kim olduğunu devamlı hatırlama ve ne yapılacağını farkında olmaktır.

2) *Özveri*: Örgütsel çıkarları bireysel çıkarlarının önünde tutmaktır. Özveri, başkaların faydası için hareket etmek anlamına gelmektedir (Monroe, 2002).

3. *Umut ve İnanç*: Fry (2005)'a göre umut ve inanç varlığı somut olan insanın iç dinamikleri, iç motivasyonu sağlaması için varlığına inanılan bir olgudur. Umutlu ve inançlı insanlar nereye gittiklerini ve istediklerini nasıl elde edebileceklerine dair vizyona sahiptirler; hedeflerine ulaşabilmek için acılara ve zorluklara katlanabilirler (McArthur, 1998).

4. *Anlamlandırma*: Hayatın anlamının olduğunun farkındalığıdır. Fry (2005)'in geliştirdiği ölçeğe göre, yapılan veya yapılacak iş(ler)in öneminin anlaşılması, her işin amaç doğrultusunda yapıldığının anlaşılması, her işin bireylerin hayatında farklılık ortaya çıkarması beklenmektedir.

5. *Üyelik*: Bireyin anlaşıldığını ve takdir edildiğini bilmesidir. Bir grup aidiyet temelini oluşturan bireyler beraberinde bağlanma ve bütünleşmeyi getirir (Karaduman, 2010).

6. *Örgütsel Bağlılık*: Kurumla yapılan psikolojik sözleşme gibidir. Yazılı olmasa da kurumsal amaçlara adanmışlığı sergiler. Swailes (2002)'e göre örgütün amaç ve hedeflerini kabul etmiş, bağlı bulunduğu örgüt için her şeyini ortaya koymaya gönüllü ve örgüte bağlılık noktasında son derece güçlü bir iradeye sahip olmaktadır.

7. *Üretkenlik*: Çalışılan alan veya birimde bireylerin ellerinden geleni yapması, herkesin iş kalitesine çok önem vermeleri, çalışma grubunun var olan kaynakları en iyi şekilde değerlendirilmesi beklenmektedir (Fry, 2005).

8. *Ruhsal Yaşam*: Ruhsal liderlik kuramında iki farklı düşünce ön plana çıkmaktadır. Bunlardan birincisi, Fry'ın da arasında bulunduğu ruhsallık dini ve evrensel değerleri de içine alacak şekilde geniş olduğu fikir akımıdır. İkinci akımda ise ruhsallığın dini motiflerden ayırlamayacağı fikri hakimdir.

9. *Yaşamsal Memnuniyet*: Bireylerin yaşamlarında manevi değerlere sahip olmasıdır.

Ruhsal liderlik, özgür okullarda etkili bir liderlik modeli olabilir. Özgür okullar, yüksek motivasyonu olan bileşenlerden-ebeveynler, öğrenciler ve öğretmenler- oluşan çaba ve gayretin yoğun olduğu ortamlardır. Okul müdürü; bu farklı bileşenler arasında ilişkileri yönlendirmek durumunda olup, öğretmenler ve ebeveynlere yönelik olarak "liderlerin lideri" yaklaşımını, öğrencilere yönelik ise "baş öğrenen" yaklaşımını, benimsemelidir.

Isaacson'a (2001) göre, temel amacı hayatta her anlamda başarılı bireyler yetiştirmek olan eğitim kurumlarında da ruhsallık oldukça önemli bir rol oynamaktadır. Zira okul hayatı, ruh ve maddi dünyanın karmaşık bir etkileşimini de içerir (Akar, 2010: 6). Eğitim örgütleri olan okullar; bireylerin fiziksel, sosyal ve psikolojik gelişimlerinden sorumlu olan kurumlardır. Eğitim örgütlerini daha üst düzey amaçlar etrafında toplayacak ve okullardaki bireylerin işlerinde anlam, özveri, yaşamsal memnuniyetlerini ortaya çıkaracak, hem öğretmen hem de öğrencilere ruh ve canlılık katacak ruhsal liderler, eğitim kurumlarında canlanma için birer hayati ihtiyaçtır. Bu noktada okullarda ruhsal liderlik

ve felsefesi, üzerinde önemle durulması gereken bir olgudur. İşte bu araştırma ile Diyarbakır il merkezindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin ruhsal liderliğe ilişkin algılarının nasıl olduğu araştırmak amaçlanmıştır.

Problem Cümlesi

Ortaokullarda görevli öğretmenlerin ruhsal liderliğe ilişkin algıları nasıldır?

Alt Problemler

1. Ortaokullarda görevli öğretmenlerin ruhsal liderliğe ilişkin algıları nasıl bir dağılım göstermektedir ve bu algılar boyut olarak ne düzeydedir?

2. Ortaokullarda görevli öğretmenlerin ruhsal liderlik boyutlarına ilişkin algıları;

- a) Öğrenim durumu,
- b) Alan,
- c) Cinsiyet,

değişkenlerine göre anlamlı fark oluşturmakta mıdır?

YÖNTEM

Araştırma, genel tarama modelindedir. Genel tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan bir yöntemdir. Bu araştırma yöntemi çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümünün ya da bir bölümünün üzerinde yapılan araştırmayı amaçlar (Karasar, 2006: 77-79). Bu tür araştırmalar aynı zamanda, gerçeğin ne olduğunu bulmak ve var olan mevcut duruma anlam verilmesine dönük tanımlayıcı bir özelliğe de sahiptir (Ural ve Kılıç, 2006: 19). Araştırmanın evrenini, 2012-2013 eğitim-öğretim yılında Diyarbakır il merkezindeki resmi 90 ortaokulda görev yapan 2893 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, random yöntemiyle seçilen 29 ortaokulda görevli 389 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada, Fry (2007) tarafından geliştirilen ve Kurtar (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 40 madde ve 9 alt boyuttan oluşan "Ruhsal Liderlik Ölçeği" uygulanmıştır. Her bir maddenin karşısında davranışın gösterilme sıklığını belirtmek için beşli bir seçenek verilmiş olup, bu seçenekler en olumsuzdan en olumluya doğru "Hiç Katılmıyorum, Az Katılıyorum, Orta Düzeyde Katılıyorum, Çok katılıyorum, Tamamen Katılıyorum" (1-5) biçiminde derecelendirilmiştir. Tablo 1'de ruhsal liderlik ölçeğinin alt boyutları ve bu alt boyutların kapsamına giren maddeler yer almaktadır.

Tablo 1: Ruhsal Liderlik Ölçeğinin Alt Boyutları ve Bu Boyutlara İlişkin Maddeler

Alt Boyutlar	Madde Sayısı	Madde Numaraları
1- Vizyon	4	18, 26, 28, 30
2 -Umut/Çaba	4	8, 15, 16, 36
3- Özveri/ Fedakârlık Sevgisi	5	1, 10, 12, 22, 31
4 -Anlam	4	2, 14, 17, 23
5- Üyelik- Aitlik	4	3, 9, 21, 32
6 -Ruhsal Yaşam	5	5, 13, 25, 34, 38
7 -Örgütsel Bağlılık	5	4, 7, 11, 37, 39
8 -Verimlilik	4	19, 20, 29, 33
9- Yaşamsal Memnuniyet	5	6, 24, 27, 35, 40

Kurtar (2009) tarafından yapılan güvenilirlik analizinde ölçeğin tümü için Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı ,95; bu çalışmada ise ,93 olarak saptanmıştır. Ayrıca bu araştırmada ruhsal liderlik ölçeğinin her alt boyutunun Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı da hesaplanmıştır. Buna göre, (1) vizyon ,95; (2) umut ,82; (3) özveri-fedakarlık sevgisi ,81; (4) anlam ,80; (5) üyelik-aitlik ,81; (6) ruhsal yaşam ,83; (7) örgütsel bağlılık ,82; (8) verimlilik ,84 ve (9) yaşamsal memnuniyet alt boyutu için ise ,80 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar da, ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. 9 alt boyutta toplanan ölçeğin toplam varyans miktarı % 82'dir. Ölçek maddelerinin faktör yükleri .437 - .816 arasında değişmektedir. Araştırmada istatistiksel işlemler olarak, aritmetik ortalama, standart sapma gibi betimsel istatistiklerin yanı sıra, t-testi ve varyans analizi testinden yararlanılmıştır. Verilerin analizinde 0.05 anlamlılık düzeyi esas alınmıştır. Verilerin yorumlanmasında veri toplama aracındaki her bir maddeye ilişkin verilen değerler, o maddenin gerçekleşme düzeyinin bir göstergesi olarak kabul edilmiştir. Ortalamaların yorumlanmasında ölçeğin seçenekleri, bunların sınırları ve verilen ağırlıkları aşağıda Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: Öğretmenlerin İfadelere İlişkin Katılma Düzeyleri ve Puan Sınırları

Ölçek Katılma Düzeyi	Puan	Puan Sınırları
Hiç Katılmıyorum	1	1.00-1.79
Az Katılıyorum	2	1.80-2.59
Orta Düzeyde katılıyorum	3	2.60-3.39
Çok katılıyorum	4	3.40-4.19
Tamamen Katılıyorum	5	4.20-5.00

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırmada elde edilen bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorum yer almaktadır. Aşağıda araştırmanın alt problemleri sırasıyla ele alınmıştır.

I. Öğretmenlerin Ruhsal Liderliğe İlişkin Algılarının Genel Dağılımı

Bu alt başlık altında önce öğretmenlerin ruhsal liderliğe ilişkin her bir madde ile ilgili algılarının aritmetik ortalama, standart sapma ve derecelendirme düzeyine yer verilmiş, daha sonra ise ruhsal liderliğin her bir alt boyutunun aritmetik ortalama, standart sapma ve derecelendirme düzeyine yer verilmiştir.

Öğretmenlerin ruhsal liderliğe ilişkin algılarının aritmetik ortalama, standart sapma ve derecelendirme düzeyi Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3:Öğretmenlerin Ruhsal Liderliğe İlişkin Algılarının Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Derecelendirme Düzeyi

Maddeler	\bar{X}	Ss	Derece
01. Kurumumdaki liderler konuştuğu gibi hareket ederler, liderlerimizin özü sözü birdir.	2,80	1,31	Orta düzeyde katılıyorum
02. Yaptığım iş insanların yaşamında farklar yaratır.	3,67	1,08	Çok katılıyorum
03 Kurumumun beni ve işimi takdir ettiğini hissedirim	2,94	1,23	Orta düzeyde katılıyorum
04 Bu kurumda kendimi aileden biri gibi hissedirim.	3,17	1,27	Orta düzeyde katılıyorum
05. Yaşam için umut doluyum.	3,61	1,15	Çok katılıyorum
06. Hayat şartlarım mükemmeldir.	2,95	1,15	Orta düzeyde katılıyorum
07. Kurumun sorunlarını, gerçekten kendi sorunummuş gibi hissedirim.	3,38	1,11	Orta düzeyde katılıyorum
08. Kurumuma inanırım ve kurumumun misyonunu başarması için gereken "ne olursa olsun" yapmaya gönüllüyüm.	3,36	1,14	Orta düzeyde katılıyorum
09 Kurumumun bana ve işime saygı duyduğunu hissedirim	3,18	1,22	Orta düzeyde katılıyorum
10. Kurumumdaki liderler dürüst ve alçak gönüllüdür.	3,21	1,23	Orta düzeyde katılıyorum
11. Meslek hayatımın geri kalanını bu kurumda geçirirsem mutlu olurum.	2,86	1,28	Orta düzeyde katılıyorum
12. Kurumum güvenilir bir yerdir ve çalışanlarına karşı vefalıdır.	3,03	1,24	Orta düzeyde katılıyorum
13. İş arkadaşlarımla ruhsal sağlıklarına dikkat ederim.	3,50	,98	Çok katılıyorum
14. Yaptığım iş benim için anlamlıdır.	3,93	1,07	Çok katılıyorum
15. Kurumumun tüm ideallerine inanırım, bu nedenle kurumumun başarısına yardım etmek için azimliyim ve çok fazla çaba harcarım.	3,47	1,16	Çok katılıyorum
16. Başarmamıza yardımcı olabilecek her şeyi yaparak kurumuma ve onun misyonuna olan inancımı kanıtıyorum.	3,37	1,13	Orta düzeyde katılıyorum

17. Yaptığım iş benim için oldukça önemlidir.	3,85	1,06	Çok katılıyorum
18. Çalıştığım kurumun vizyonunu anlıyorum ve bu vizyona kendimi adadım.	3,39	1,44	Orta düzeyde katılıyorum
19 Çalıştığım bölümdeki herkes yapabileceği en iyi çabayı gösterir.	3,42	3,08	Çok katılıyorum
20. Çalıştığım birimde iş kalitesi tüm çalışanlar için en önemli önceliktir.	3,14	1,18	Orta düzeyde katılıyorum
21. İşimden dolayı önemsendiğimi hissedirim.	3,08	1,19	Orta düzeyde katılıyorum
22. Kurumumdaki liderler, çalışanlarının haklarını koruyacak cesarete sahiptir.	3,15	1,96	Orta düzeyde katılıyorum
23. İş etkinliklerimi kendimce anlamlı bulurum.	3,49	1,06	Çok katılıyorum
24. Yaşantımdan hoşnutum.	3,58	1,36	Çok katılıyorum
25. Kendimi manevi değerleri olan bir kişi olarak görürüm.	3,96	1,08	Çok katılıyorum
26. Kurumumun vizyonu, beni, içimdeki en iyiyi ortaya çıkarmaya sevk eder.	3,22	1,48	Orta düzeyde katılıyorum
27. Pek çok açıdan ideal bir yaşamım var.	3,33	1,10	Orta düzeyde katılıyorum
28. Kurumumun vizyonu açık ve beni zorlayıcıdır.	2,90	1,12	Orta düzeyde katılıyorum
29. İş arkadaşlarım oldukça üretkendir.	3,20	1,10	Orta düzeyde katılıyorum
30. Kurumumun vizyonu, benim en yüksek performansımı sergilememe neden olur.	3,01	1,16	Orta düzeyde katılıyorum
31. Kurumum çalışanlarına karşı saygılı ve anlayışlıdır; çalışanlarının sıkıntılarında onlar için bir şeyler yapmak ister.	3,08	1,25	Orta düzeyde katılıyorum
32. Liderlerim tarafından son derece saygı gördüğümü hissedirim.	3,03	1,23	Orta düzeyde katılıyorum
33. İş arkadaşlarım kaynaklardan (para, insan, ekip v.b.) maksimum çıktı elde etmede oldukça başarılıdır.	3,09	1,13	Orta düzeyde katılıyorum
34. Manevi bir uygulamayı sürdürürüm.(örneğin; ibadet etme, dua etme, doğada zaman geçirme, meditasyon, manevi yazılar okuma, yoga, dini gelenekleri yerine getirme, günlük yazma)	3,59	1,17	Çok katılıyorum
35. Hayata yeniden başlama şansım olsa, hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmedim.	2,89	1,23	Orta düzeyde katılıyorum
36. Kurumuma inanırım, başarılı olmamızı isterim bu nedenle işimde zorlayıcı hedefler belirlerim.	3,20	1,14	Orta düzeyde katılıyorum
37. Kurumumun çalışmak için harika bir yer olduğunu övgüyle anlatıyorum.	2,79	1,25	Orta düzeyde katılıyorum
38 .Manevi değerlerim, yaptığım seçimleri etkiler.	3,71	1,13	Çok katılıyorum
39. Kendimi bu kuruma tamamen ait hissedirim.	3,01	1,24	Orta düzeyde katılıyorum
40. Şimdiye kadar yaşantımda istediğim önemli şeylere sahip oldum.	3,42	1,15	Çok katılıyorum
Toplam	3,23	,78	Orta düzeyde katılıyorum

Tablo 3’de ortaokullarda görevli öğretmenlerin ruhsal liderliğe ilişkin algılarının aritmetik ortalama, standart sapma ve derecelendirme değerleri yer almaktadır. Görüldüğü üzere, araştırmaya katılan öğretmenlerin ruhsal liderlik ölçeğine ilişkin en yüksek düzeyde katıldıkları üç madde sırası ile “kendimi manevi değerleri olan bir kişi olarak görürüm” madde 25 ($\bar{X}=3,96$); “yaptığım iş benim için anlamlıdır” madde 14 ($\bar{X}=3,93$) ve “yaptığım iş benim için oldukça önemlidir” madde 17 ($\bar{X}=3,85$) şeklinde tespit edilmiştir. En düşük düzeyde katıldıkları üç madde ise sırası ile “kurumumun çalışmak için harika bir yer olduğunu övgüyle anlatıyorum” madde 37 ($\bar{X}=2,79$); “kurumumdaki liderler konuştuğu gibi hareket ederler, liderlerimizin özü sözü birdir” madde 1 ($\bar{X}=2,80$) ve “meslek hayatımın geri kalanını bu kurumda geçirirsem mutlu olurum” madde 11 ($\bar{X}=2,86$) şeklinde ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte, araştırmaya katılan öğretmenlerin ruhsal liderlik ölçeğinin tamamında ($\bar{X}=3,23$) “orta düzeyde katılıyorum” şeklinde görüş bildirdikleri saptanmıştır. Bu sonuçlar incelendiğinde, öğretmenlerin eğitim örgütüne karşı içsel duygularının olumlu olmasına rağmen, örgüt yapısından ya da işleyişinden kaynaklı sorunların bireylerdeki bu duyguları körelttiği, kuruma karşı memnuniyetsizlik sonucunu doğurduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin ruhsal liderlik alt boyutlarına ilişkin algılarının aritmetik ortalama, standart sapma ve derecelendirme değerleri ise Tablo 4’ de verilmiştir.

Tablo 4:Öğretmenlerin Ruhsal Liderlik Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Derecelendirme Düzeyi

Ölçek boyutları	N	\bar{X}	Ss	Derece
Vizyon	389	3,12	1,01	Orta düzeyde katılıyorum
Umut	389	3,34	,91	Orta düzeyde katılıyorum
Özveri	389	3,23	,78	Orta düzeyde katılıyorum
Üyelik	389	3,05	,98	Orta düzeyde katılıyorum
Ruhsal yaşam	389	3,67	,74	Çok katılıyorum
Verimlilik	389	3,21	1,17	Orta düzeyde katılıyorum
Anlam	389	3,73	,81	Çok katılıyorum
Örgütsel Bağlılık	389	3,04	,94	Orta düzeyde katılıyorum
Yaşamsal Memnuniyet	389	3,23	,78	Orta düzeyde katılıyorum
Toplam	389	3,27	,67	Orta düzeyde katılıyorum

Tablo 4’de, öğretmenlerin ruhsal liderliğin; vizyon, umut, özveri, üyelik, verimlilik, örgütsel bağlılık ve yaşamsal memnuniyet alt boyutlarına “orta düzeyde katıldıkları”; ruhsal yaşam ve anlam alt boyutlarına ise “çok katıldıkları” görülmektedir. Ruhsal liderlik ölçeğinin tamamında ise öğretmenler “orta düzeyde” katılmaya yönelik görüş bildirmişlerdir. Öğretmenlerin ruhsal liderlik alt

boyutları içerisinde en yüksek ortalamaya “*anlam*” ($\bar{X} = 3,73$) boyutu; en düşük ortalamaya ise “*örgütsel bağlılık*” boyutu ($\bar{X} = 3,04$) sahiptir.

Kurtar’ın (2009) çalışmasında ise, öğretmenlerin özveri boyutuna “hiç katılmadıkları”; ancak umut, örgütsel bağlılık, verimlilik, ruhsal yaşam boyutlarına “az katıldıkları” diğer boyutlar olan üyelik, vizyon, anlam, yaşamsal memnuniyet boyutlarına ise öğretmenlerin “orta düzeyde katıldıkları” saptanmıştır. Fry’in (2003) ortaokul öğretmenleriyle yaptığı çalışmada ise, umut ve anlam boyutlarına öğretmenlerin tamamen katıldıkları ve diğer boyutlara ise çok katıldıkları tespit edilmiştir. Yine, Türkoğlu ve Güçlü (2003)’nün çalışmasında öğretmenlerin vizyon algılarının “orta düzeyde katılıyorum” derecesinde saptanmıştır.

Bu çalışmadan elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin özellikle işlerine yükledikleri anlamlarından ve ruhsal yaşamlarından memnun oldukları söylenebilir. Bununla birlikte, diğer boyutlardan da memnun oldukları; ancak yöneticilerin bu boyutlara ilişkin ruhsal liderlik özellikleri sergilemeleri ile ilgili alanlarda da, öğretmenlerin memnuniyetlerinin artabileceği düşünülmektedir.

Ruhsal liderliğin, çalışana görev ve aidiyet duygusu kazandıran, onun kendisi ve diğerlerini içten motive etmesini sağlayan değer, tutum ve davranışları bir araya getirmeyi içeren bir süreç olduğu dikkate alındığında (Fry, 2003) öğretmenlerin ruhsal liderlik algılarının orta düzeyde katılıyorum derecesinde kalması önemli bir sorun olarak görülebilir. Ruhsal liderlik davranışlarının, öğrencilerin başarıları üzerinde etkili olduğu (Polat, 2011), örgütsel imajı güçlü kıldığı (Baloğlu ve Karadağ, 2009) ve örgütsel aidiyet duygusuyla etkileşim içerisinde olduğu (Fry ve Matherly, 2006) açıktır. Palmer (1999) öğretmenlerin kendilerini, günlük maddi sorunlardan uzaklaştırıp, yetkili eğitimciler ve ölçülebilir davranış değişikliği uzmanları olmaktan çıkarıp, öğrenciler için birer mutluluk ve huzur kaynağı olarak görmeleri gerekir. Bu nedenle, öğretmenlerin ruhsal anlamda rahat olmalarının sağlanması önem arz etmektedir.

II. Öğretmenlerin Ruhsal Liderlik Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının; (a) Öğrenim Durumu, (b) Alan ve (c) Cinsiyet Değişkenlerine Göre Değerlendirilmesi

Aşağıda, öğretmenlerin ruhsal liderlik alt boyutlarına ilişkin algılarının; (a) öğrenim durumu, (b) alan ve (c) cinsiyet değişkenlerine göre değerlendirilmesi durumu sırasıyla ele alınmıştır.

a) Öğrenim Durumuna Göre Öğretmenlerin Algıları

Öğretmenlerin ruhsal liderlik alt boyutlarına ilişkin algılarının öğrenim durumlarına göre anlamlı fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t testi sonuçları Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5: Öğrenim Durumuna Göre Öğretmenlerin Ruhsal Liderlik Alt Boyutlarına İlişkin t-Testi Sonuçları

	Gruplar	N	\bar{X}	Ss	t	P
Vizyon	Lisans	348	12,38	4,13		
	Lisans Üstü	41	13,65	3,22		
Umut	Lisans	348	13,31	3,69		
	Lisans Üstü	41	14,00	3,44		
Özveri	Lisans	348	14,88	3,24		
	Lisans Üstü	41	15,34	3,49		
Anlam	Lisans	348	14,88	3,24		
	Lisans Üstü	41	15,34	3,49		
Üyelik	Lisans	348	12,05	3,96		
	Lisans Üstü	41	13,73	3,33		
Ruhsal Yaşam	Lisans	348	18,34	3,71		
	Lisans Üstü	41	18,63	3,60		
Örgütsel Bağlılık	Lisans	348	14,96	4,77		
	Lisans Üstü	41	17,31	3,75		
Verimlilik	Lisans	348	12,70	4,88		
	Lisans Üstü	41	13,95	2,64		
Yaşamsal Memnuniyet	Lisans	348	16,02	3,87		
	Lisans Üstü	41	17,29	4,18		

Tablo 5 incelendiğinde, ortaokullarda görevli öğretmenlerin ruhsal liderliğinin *özveri*, *anlam*, *ruhsal yaşam*, *verimlilik*, *yaşamsal memnuniyet*, *vizyon* ve *umut* alt boyutlarına ilişkin algılarının öğrenim durumuna göre anlamlı fark oluşturmadığı; ancak *örgütsel bağlılık* ve *üyelik* alt boyutlarında anlamlı fark oluşturduğu saptanmıştır. Tabloda görüldüğü gibi, lisansüstü öğrenim gören öğretmen algılarının daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Öğrenim durumu arttıkça üyelik ve aidiyet duygusu artmaktadır; ancak bu artış orta düzeye kadar olmaktadır. Bu bağlamda, öğretmenlerin üyelik ve aidiyet duygularında etkin olan farklı unsurların olduğu söylenebilir.

Literatürde bu araştırma sonuçlarını destekleyici araştırmalara rastlamak mümkündür. Örneğin, Yılmaz ve Şahin (2009) ve Telef'in (2011) çalışmalarında, öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre yaşam memnuniyeti düzeylerinde anlamlı bir farkın olmadığı saptanmıştır.

b) Alana Göre Öğretmenlerin Algıları

Öğretmenlerin ruhsal liderlik alt boyutlarına ilişkin algılarının alana göre anlamlı fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t testi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6:Alana Göre Öğretmenlerin Ruhsal Liderlik Alt Boyutlarına İlişkin t Testi Sonuçları

Ölçek Boyutları	Gruplar	N	\bar{X}	Ss	t	p
Vizyon	Sosyal Bl.	269	12,22	4,32	-1,43	,15
	Fen Bl.	120	12,91	3,54		
Umut	Sosyal Bl.	269	12,81	3,77	-3,03	,00
	Fen Bl.	120	14,10	3,34		
Özveri	Sosyal Bl.	269	15,92	3,76	-1,63	,10
	Fen Bl.	120	16,66	4,28		
Anlam	Sosyal Bl.	269	14,65	3,36	-1,37	,16
	Fen Bl.	120	15,18	3,12		
Üyelik	Sosyal Bl.	269	12,09	4,03	-,52	,60
	Fen Bl.	120	12,33	3,78		
Ruhsal Yaşam	Sosyal Bl.	269	18,23	3,82	-,31	,73
	Fen Bl.	120	18,37	3,38		
Örgütsel Bağlılık	Sosyal Bl.	269	14,77	4,81	-1,63	,10
	Fen Bl.	120	15,67	4,52		
Verimlilik	Sosyal Bl.	269	12,14	3,64	-3,34	,00
	Fen Bl.	120	13,98	6,63		
Yaşamsal Memnuniyet	Sosyal Bl.	269	15,84	3,73	-1,81	,07
	Fen Bl.	120	16,66	4,28		

Tablo 6 incelendiğinde, öğretmenlerin ruhsal liderliğine; özveri, anlam, ruhsal yaşam, örgütsel bağlılık, yaşamsal memnuniyet, vizyon ve üyelik alt boyutlarına ilişkin algılarının alana göre anlamlı fark göstermediği; ancak verimlilik ve umut alt boyutlarında öğretmenlerin algıları arasında anlamlı

fark olduğu ve fen bilimleri alanındaki öğretmen algılarının daha yüksek ortalamaya sahip olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlara göre, fen bilimleri alanındaki öğretmenlerin verimlilik ve umutlarının sosyal bilimleri alanındaki öğretmenlere göre daha yüksek olduğu; fen bilimleri alanındaki öğretmenlerin daha umutlu oldukları söylenebilir.

c) Cinsiyete Göre Öğretmenlerin Algıları

Öğretmenlerin ruhsal liderliğin alt boyutlarına ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t testi sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7: Cinsiyete Göre Öğretmenlerin Ruhsal Liderlik Alt Boyutlarına İlişkin t Testi Sonuçları

	Gruplar	N	\bar{X}	Ss	t	P
Vizyon	Bayan	170	12,31	3,58	-,86	,38
	Erkek	219	12,68	4,43		
Umut	Bayan	170	13,39	3,62	-,08	,92
	Erkek	219	13,42	3,67		
Özveri	Bayan	170	17,23	3,57	4,57	,38
	Erkek	219	15,44	3,99		
Anlam	Bayan	170	15,37	3,02	2,34	,01
	Erkek	219	14,59	3,42		
Üyelik	Bayan	170	11,77	4,05	-2,02	,04
	Erkek	219	12,59	3,83		
Ruhsal Yaşam	Bayan	170	17,12	3,56	4,29	,00
	Erkek	219	15,44	3,99		
Örgütsel Bağlılık	Bayan	170	14,97	4,75	-,86	,38
	Erkek	219	15,39	4,74		
Verimlilik	Bayan	170	13,36	5,69	1,98	,04
	Erkek	219	12,40	3,76		
Yaşamsal Memnuniyet	Bayan	170	17,12	3,56	4,29	,00
	Erkek	219	15,44	3,99		

Tablo 7 incelendiğinde, öğretmenlerin ruhsal liderliğin vizyon, umut, özveri ve örgütsel bağlılık alt boyutlarına ilişkin algılarının cinsiyete göre anlamlı fark göstermediği; ancak anlam,

ruhsal yaşam, verimlilik, yaşamsal memnuniyet ve üyelik alt boyutlarında ise anlamlı fark gösterdiği saptanmıştır. Bu sonuçlara göre, ruhsal liderlikle ilgili özveri, işe yüklenen anlam, ruhsal yaşam, verimlilik ve yaşamsal memnuniyet boyutlarında cinsiyetin etken olduğu söylenebilir. Diğer taraftan bu araştırmada olduğu gibi, Özden'in (1997) araştırmasında da cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarında anlamlı farkın olmadığı tespit edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmadan elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlara dayalı olarak ileri sürülen öneriler yer almaktadır.

SONUÇLAR

1. Öğretmenlerin ruhsal liderliğinin; *vizyon, umut, özveri, üyelik, verimlilik, örgütsel bağlılık ve yaşamsal memnuniyet* alt boyutlarına “orta düzeyde katıldıkları”; *ruhsal yaşam ve anlam* alt boyutlarına ise “çok katıldıkları” tespit edilmiştir.

2. Öğretmenlerin ruhsal liderliğinin; *özveri, anlam, ruhsal yaşam, verimlilik, yaşamsal memnuniyet vizyon ve umut* alt boyutlarına ilişkin algılarının öğrenim durumlarına göre anlamlı fark göstermediği; ancak *örgütsel bağlılık ve üyelik* alt boyutlarında lisans ve lisansüstü öğrenim gören öğretmenler arasında olduğu ve lisansüstü öğrenim gören öğretmenlerin daha yüksek ortalamalara sahip oldukları tespit edilmiştir.

3. Öğretmenlerin ruhsal liderliğinin; *özveri, anlam, ruhsal yaşam, örgütsel bağlılık, yaşamsal memnuniyet, vizyon ve üyelik* alt boyutlarına ilişkin algılarının alanlarına göre sosyal bilimler ile fen bilimleri arasında anlamlı bir fark göstermediği; ancak *verimlilik ve umut* alt boyutlarında anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Anlamlı farklılığa bakıldığında ise hem *verimlilik* hem de *umut* alt boyutlarında, sosyal bilimler ile fen bilimler öğretmenleri arasında olduğu ve fen bilimleri alanındaki öğretmenlerin daha yüksek ortalamalara sahip oldukları saptanmıştır.

4. Öğretmenlerin ruhsal liderliğinin; *vizyon, umut, özveri ve örgütsel bağlılık* alt boyutlarına ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği; ancak anlamlı farklılığın ruhsal liderliğinin *anlam, ruhsal yaşam, verimlilik, yaşamsal memnuniyet ve üyelik* alt boyutlarında olduğu, üyelik alt boyutu hariç diğer alt boyutlarda bayan öğretmenlerin daha yüksek ortalamalara sahip oldukları saptanmıştır.

ÖNERİLER

Araştırma sonuçları doğrultusunda aşağıdaki önerilerde bulunulabilir.

1. Ortaokul öğretmenlerinin ruhsal liderlik algılarının genellikle orta düzeyde olduğu ve bunun daha da güçlendirilmesi için ruhsal liderlik kavramının önemi ve eğitim kurumlarına kazandıracakları

İl Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından organize edilen toplantı veya seminerler yoluyla uzmanlar tarafından okul yöneticilerine anlatılabilir,

2. Ortaokullarda görevli öğretmenlerin ruhsal liderlik alt boyutlarından *vizyon* algılarının yeterince oluşturulamamış olması geleceğe yönelik kestirimlerinin yetersiz olabileceği sonucunu doğurmaktadır. Yine *özveri*, *üyelik* ve *örgütsel bağlılık* boyutlarının güçlü olması, örgütsel verimliliği artıracak dinamiklerdir. Bu nedenle, öğretmenlerin ruhsal liderliğe ilişkin görüşlerinde yeterince katılmadıkları boyutların güçlendirilmesine yönelik çalışmalar yapılabilir,

3. Ruhsal liderliğe ait boyutlardan *örgütsel bağlılık* ve *üyelik* boyutunun öğrenim düzeyi ile ilişkisine bakıldığında, lisansüstü öğrenim alan öğretmenlerin algılarının ortalaması daha yüksek saptanmıştır. Bu bağlamda, öğretmenlerin ruhsal liderlik algılarının güçlendirilmesi için eğitimde kariyer fırsatları artırılabilir.

4. Sosyal Bilimler öğretmenlerinin ruhsal liderlik algılarının iyileştirilmesi için ruhsal liderliğin bir süreci kapsadığı ve esneklik ilkesini barındırdığı gerçeği anlatılabilir,

5. Bayan öğretmenlerin ruhsal liderlik alt boyutlarından yaşamsal memnuniyete ilişkin algılarının daha yüksek çıkmasına karşın üyelik alt boyutunda düşük çıkması, bayan öğretmenlerin bağlı oldukları kuruma aidiyetlerinin farklılaştığını göstermektedir. Bayan öğretmenlerin aidiyetlerinin artırılması için okul içi uygulamalarda gerektiğinde pozitif ayrımcılığa gidilebilir.

KAYNAKÇA

- Anderson, P. (2000). "This Place Hurts My Spirit". **Journal for Quality and Participation**. Vol: 23, (4), Pp: 16-17.
- Akar, A. C. (2010). "Ruhsal Liderlik ve Ruhsal Liderliğin Eğitim Örgütlerinde Uygulanabilirliği Hakkında Teorik Bir Çalışma" (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baloğlu, N.ve Karadağ, E. (2009). "Ruhsal Liderlik Üzerine Teorik Bir Çözümleme." **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**. Sayı:58, Ss: 165-190.
- Duchon, D. & Plowman, D. A. (2005). "Nurturing The Spirit at Work: Impact on Work Unit Performance." **The Leadership Quarterly**. No: 16, Pp: 807-833
- Fairholm, G. W. (1997). **Capturing The Hearth of Leadership: Spirituality and Community In The New American Workplace**. Westport, CT: Praeger Publishers.
- Filiz, Ş. (2001) "İhvan-ı Safa (X.Yy)'Ya Göre İnsanın Biyolojik ve Psikolojik Yapısı." **Selçuk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi**. Sayı: 10, Ss: 101-124.
- Fry, L. W. & Matherly, L. L. (2006). "Spiritual Leadership and Organizational Performance: An Exploratory Study." the Academy of Management, Atlanta, Georgia.'da bildiri olarak sunulmuştur. <http://www.tarleton.edu/~fry/sltorgperf.pdf> (Erişim Tarihi: 03. 04.2013).
- Fry, L. W. (2003). "Toward A Theory of Spiritual Leadership." **The Leadership Quarterly**, No:14, Pp: 693-727.

- Fry, L. W., Hannah, S. T., Noel, M. & Malumbwa, F. O. (2011). Impact of Spiritual Leadership on Unit Performance. **The Leadership Quarterly**. No: 22 Pp: 259-270.
- Ghasemi, H. (2009). Toward Spiritual System in Organization through Spiritual Leadership. Proceedings of the 53rd **Annual Meeting of the International Society for the Systems Sciences**. <http://journals.iss.org/index.php/proceedings53rd/article/view/1197/444> (Erişim Tarihi 10.04.2013)
- Hill, P. & Pargament, K. (2003). "Advances in Conceptualization and Measurement of Religion and Spirituality." **American Psychologist**, Sayı:58, (Erişim Tarihi: 02. 03. 2013) <http://search.epnet.com/direct.asp?an=9390822&db=aph>.
- Karaman, F. (2008). "İsmail Fethi'nin Ruh ve Ahlâk İle İlgili Görüşleri" (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karasar, N.(2006). **Bilimsel Araştırma Teknikleri**. Ankara: Nobel Yayınları.
- Keskin, Ş. (2010). "Platon'un Ruh Anlayışının Siyaset Anlayışına Etkisi" (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kurtar, Ş. (2009). "Ruhsal Liderlik Ölçeği: Türkçe Dilsel Eşdeğerlik, Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması" (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Law, P.(2008). "Developing Spiritual Leaders for The Modern Organisation." **Management Today** (June 2008). Pp: 20-22).
- Martsof D.S. & Mickley J.R. (1998). "The Concept of Spirituality In Nursing Theories: Differing World-Views and Extent of Focus." **Journal of Advanced Nursing**, No: 27, Pp: 294–303.
- Özden, Y. (1997). "Öğretmenlerde Okula Adanmışlık: Yönetici Davranışları İle İlişkili Mi?". **Milli Eğitim Dergisi**. Sayı: 135, Ss: 35-41.
- Özgan H., Bulut L. ve Bulut A.,Bozbayındır F. (2013) "Öğretmenlerin Ruhsal Liderlik Algıları İle Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi." **Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. Kış Sayı: 6 (1)
- Palmer, P. J. (1999). "Evoking the Spirit in Public Education". **Educational Leadership**. No: 56 (4). Pp: 6–11.
- Pfeffer, J. (2003). "Business and The Spirit." In R. A. Giacalone, C. L. Jurkiewicz, **Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance**. New York: M. E. Sharp. Pp: 29-45.
- Polat, S. (2011). "The Level of Faculty Members' Spiritual Leadership (SL) Qualities Display According To Students in Faculty of Education." **Procedia Social and Behavioral Sciences** No: 15, Pp: 2033–2041.
- Riaz, O. & Normore, A. H. (2008). "Examining The Spiritual Dimension of Educational Leadership." **Values and Ethics in Educational Administration**. No: 6(4), Pp:1-8
- Telef, B. B. (2011). "The Study of Teachers' Self-Efficacy, Job Satisfaction, Life Satisfaction a Burnout." **Elementary Education Online**, No:11, Pp:101-124,
- Türkoğlu, H.ve Güçlü, N.(2003). "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Öğrenen Organizasyona İlişkin Algıları." **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**. Bahar Cilt: 1, Sayı: 2.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2006). **Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi**. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yılmaz, E. & Şahin, M. (2009). "Study Into Life Satisfaction Levles of The Teachers Working at Primary Education In Terms of Some Variables." **E-Journal of New World Sciences Academy**. Vol:4, No:4.