

ÖĞRETMENLERİN YÖNETİCİ RUHSAL LİDERLİK ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Semih ÇAYAK¹

Makale Bilgisi	Özet
Makale Türü Araştırma Makalesi	Bu çalışmada, öğretmenlerin yönetici ruhsal liderlik algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini İstanbul iline bağlı olan iki ilçede görev yapmakta olan 237 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada Ruhsal Liderlik Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın verileri, aritmetik ortalama, standart sapma, korelasyon analizi ve basit doğrusal regresyon analizi ile çözümlenmiştir. Bulgulara göre öğretmenlerin yöneticilerinin ruhsal liderlik davranışlarına ilişkin algılarının çok yüksek düzeyde olduğu, örgütsel bağlılıklarının ise yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda iki değişken arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda ruhsal liderliğin örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu saptanmıştır. Araştırmadan ulaşılan bulgular, ilgili literatür doğrultusunda tartışılmış ve öneriler sunulmuştur.
Makale Geçmişi:	
Başvuru 22.09.2022	
Kabul 27.12.2022	
Anahtar Kelimeler: Ruhsal Liderlik, Örgütsel Bağlılık, Öğretmen, Okul Yöneticisi	

Examining The Relationship Between Teachers' Perceptions of Managerial Spiritual Leadership and Their Organizational Commitment

Article Information	Abstract
Article Type Research Article	In this study, the relationship between teachers' perceptions of managerial spiritual leadership and teachers' organizational commitment was examined. The sample of the research consists of 237 teachers working in two districts of Istanbul. Spiritual Leadership Scale and Organizational Commitment Scale were used in the research. Research data were analyzed with arithmetic mean, standard deviation, correlation analysis and simple linear regression analysis. According to the findings, it was determined that teachers' perceptions of their managers' spiritual leadership behaviors were at a very high level, and their organizational commitment was at a high level. As a result of the correlation analysis, it was determined that there was a positive, moderate and significant relationship between the two variables. In addition, as a result of the simple linear regression analysis, it was determined that spiritual leadership was a significant predictor of organizational commitment. The findings were discussed in the light of the relevant literature and suggestions were presented.
Article History:	
Received 22.09.2022	
Accepted 27.12.2022	
Keywords: Spiritual Leadership, Organizational Commitment, Teacher, School Administrator	
Kaynakça Gösterimi: Çayak S. (2022). Öğretmenlerin yönetici ruhsal liderlik algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi, <i>Eğitim Yönetimi ve Politikaları Dergisi</i> 3(2), 52-67.	

¹ Dr., Millî Eğitim Bakanlığı, semihcayak@gmail.com, Orcid ID: 0000-0003-4360-4288

1. GİRİŞ

Öğretmenler eğitim sürecinin en önemli paydaşlarındandır (Austin, 2001). Eğitimsel anlamda başarının sağlanmasında onların gösterdikleri çabanın değeri büyüktür. Bu açıdan öğretmenlerin görevlerini rahat ve huzurlu bir ortamda yapması, üzerlerinde herhangi bir baskı hissetmemeleri ve okullarına sevecek gitmeleri öğretmenlerin eğitim sürecini sağlıklı ve başarılı bir şekilde yürütebilmeleri için gereklidir. Aksi halde okulunda huzursuzluk yaşayan ve kendini kurumuna ait hissetmeyen bir öğretmenden öğrencilerine faydalı olmasını beklemek çok da yerinde olmayacaktır (Farooqui, 2012; Yusof, 2021).

Her öğretmenden okulunu sevmesi ve ona gönülden bağlı olması beklenir. Ancak Meyer & Allen (1991)'in de belirttiği gibi bireyin çalıştığı kuruma olan bağlılığı zaman içerisinde gerçekleşen bir durumdur. Literatürde farklı araştırmacılar tarafından değişik şekillerde incelenen örgütsel bağlılığa ilişkin en bilinen sınıflandırma Meyer & Allen (1991)'in sınıflandırmasıdır. Örgütsel bağlılığı duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı şeklinde sınıflandıran araştırmacılara göre duygusal bağlılıkta çalışanlar kuruma karşı duygusal olarak güçlü bir bağlılığa sahip oldukları için ve kendileri istedikleri için kuruma üyeliklerini sürdürürler. Devam bağlılığı, organizasyondan ayrılma ile ilgili maliyetlerin farkındalığıdır. Güçlü bir devam bağlılığı olan çalışanlar aynı organizasyonla devam ederler çünkü iş değiştirme ile ilgili olarak yüksek değiştirme maliyeti olduğunu düşünürler. Normatif olarak bağlı çalışanlar, kuruluşlarına karşı duydukları zorunlu hisler nedeniyle hizmet vermeye devam ederler. Normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar, gerekli gördükleri takdirde organizasyona üyeliğini sürdürürler (Meyer & Allen, 1997). Çalışanların örgütlerine bağlanma düzeylerini birçok faktör etkilemektedir, bunlardan biri de yöneticilerin sergiledikleri liderlik davranışlarıdır.

Liderlik bir grup insanı belirli amaçlar etrafında bir araya getirme ve onları bu amacı gerçekleştirme konusunda harekete geçirebilme becerisidir (Eren, 2001). Liderlik üzerinde en çok araştırmaların yapıldığı alanlardan biridir ve günümüzde literatürde çok farklı liderlik türleri ve özellikleri ortaya atılmıştır. Kuşkusuz bu liderlik türlerinin her biri yönetsel süreçler içerisinde önemli yerlere sahiptir ancak temelinde bireyleri daha iyi anlama, onların duygularını etkileyebilme, vizyonlarını geliştirebilme, onlara başarıma umudu aşılama, özveride bulunmalarını sağlama ve örgütsel bağlılıklarını en üst seviyeye taşıma amacı taşıyan ruhsal liderlik son dönemlerde üzerinde sıkça araştırmaların yapıldığı bir liderlik türü olmuştur (Fry, Matherly, Whittington ve Winston, 2007; Malone ve Fry, 2003). Sanders, Hopkins ve Geroy (2004) ruhsal liderliği, örgüt üyelerine belirli bir amaç doğrultusunda çalışma duygusu katan, üyeler arasında bir anlam ve bağlılık duygusu oluşturan ve örgütsel ruhsallık aracılığıyla iş verimliliğini arttırmayı hedefleyen bir liderlik türü olarak ifade etmiştir. Benzer şekilde Fry (2003)'da ruhsal liderliği yüksek düzeyde verimlilik ve güçlü bir örgütsel bağlılık için liderlerin kendilerinin ve izleyenlerinin ruhsal ihtiyaçlarını özdeşleştiren bir liderlik türü olarak ifade etmiştir.

Ruhsal liderlik teorisi kapsamında öne sürülen modellerden en bilineni Fry'ın (2003) öne sürdüğü nedensel ruhsal liderlik modelidir. Fry'ın ruhsal liderlik kuramı 9 temel başlık altında incelenmektedir. Bunlar vizyon, umut-çaba, istek / anlam, ödül- fedakârlık sevgisi, ruhsal yaşam, ait olma, verimlilik, örgütsel bağlılık ve yaşam memnuniyetidir. Belirtilen bu modelde ruhsal liderlik; ana paydaşlara hizmet etmeyi ve özgeci sevgiyi esas alan bir kurum kültürü vizyonu dahilinde, çalışanları umut yoluyla içsel bir şekilde motive etmeyi ve onlara ilham vermeyi içeren bir liderlik tarzı olarak tanımlanmaktadır (Fry ve Nisiewicz, 2013).

Tipki diğer örgütlerde olduğu gibi okullarda da etkili bir liderlik modeli olan ruhsal liderliğin (Rezach, 2002) örgüt üyelerinin birçok tutum ve davranışını etkilediği ve çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını arttırdığı ileri sürülmektedir (Karakas, 2010; Fry ve Matherly, 2006). Bu bağlamda öğretmenlerin de okullarına olan bağlılıklarının artırılması için okul yöneticilerinin ruhsal liderlik özelliklerine sahip olması beklenmektedir. Bu düşüncelerden hareketle bu araştırmanın amacı; öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin ruhsal liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin ruhsal liderlik davranış düzeyleri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri nedir?
2. Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin ruhsal liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin ruhsal liderlik davranışları öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını yordamakta mıdır?

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analizi ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

2.1. Araştırmanın Modeli

Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin ruhsal liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi inceleyen bu çalışma nicel araştırma modellerinden ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. İlişkisel tarama modelleri, iki ve daha fazla sayıdaki değişkenler arasında birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2010).

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Kartal ve Pendik ilçelerinde bulunan ve kamuya ait olan okullarda görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise bu okullardan basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılarak seçilen 237 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem grubunu oluşturan 237 öğretmenin 148'i (%62) kadın, 89'u (%38) erkektir. Öğretmenlerin 38'i (%16) 0-5 yıl mesleki hizmet süresine, 44'ü (%19) 6-10 yıl mesleki hizmet süresine, 52'si (%22) 11-15 yıl mesleki hizmet süresine, 54'ü (%23) 16-20 yıl hizmet süresine, 49'u (%20) 21 yıl ve üstü mesleki hizmet süresine sahiptir. Öğretmenlerin 201'i (%85) ön lisans ve lisans düzeyinde eğitime, 36'sı (%15) lisansüstü düzeyde eğitime sahiptir. Ayrıca öğretmenlerin 64'ü (%27) ilkokullarda, 71'i (%30) ortaokullarda ve 102'si (%43) liselerde görev yapmaktadır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu, Fry (2007) tarafından geliştirilen ve Kurtar (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan Ruhsal Liderlik Ölçeği ve Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen ve Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Veri toplama araçlarının psikometrik özellikleri aşağıda sunulmuştur.

2.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formunda cinsiyet, mesleki kıdem, eğitim durumu ve görev yapılan eğitim kademesi değişkenlerine ilişkin sorulara yer almaktadır.

2.3.2. Ruhsal Liderlik Ölçeği

Ruhsal liderlik ölçeği beşli Likert tipi bir ölçektir. Ölçek; vizyon, umut, özveri, anlam, üyelik, ruhsal yaşam, kurumsal bağlılık, verimlilik ve yaşamsal memnuniyet olmak üzere dokuz alt boyuttan ve kırk maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddelerinin faktör yük değerleri .435- .816 arasında değişmektedir. Ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlık katsayıları .80 ile .97 arasında olup ölçeğin geneli için ise .95 olarak bulunmuştur.

2.3.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmeyi amaçlayan Örgütsel Bağlılık Ölçeği üç alt boyuttan ve on sekiz maddeden oluşan beş seçenekli Likert tipi bir ölçektir. Ölçek maddelerinin faktör yük değerleri .33 ile .80 arasında değişmektedir. Cronbach Alpha iç tutarlık katsayıları; duygusal bağlılık için .80, devam bağlılığı için .73, normatif bağlılık için .80 ve ölçeğin geneli için ise .88 olarak bulunmuştur.

2.4. İşlemler ve Verilerin Analizi

Veri toplama araçları araştırmacı tarafından araştırmaya gönüllü olarak katılan 320 öğretmene dağıtılmıştır. Katılımcılar tarafından doldurulan ve geri dönen 258 ölçekten eksik veya hatalı doldurulduğu tespit edilen 21 ölçek analize dâhil edilmemiştir. Böylece 237 ölçek analize dahil edilmiştir. 237 öğretmenden toplanan veriler SPSS 25.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Öncelikle verilerin tek yönlü ve çok yönlü normallik varsayımlarını karşılayıp karşılamadığı incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda veri setinin çarpıklık-basıklık değerleri ile Q-Q grafikleri incelenmiş ve vizyon (-.65 ile -.45), umut (-1.01 ile .31), özveri (-.99 ile .29), anlam (-1,02 ile 0,34), üyelik (-.76 ile -.40), ruhsal yaşam (-.55 ile -.56), kurumsal bağlılık (-.88 ile .21), verimlilik (-.93 ile .28), yaşamsal doyum (-.48 ile -.28), ruhsal liderlik genel ortalama (-.82 ile -.09), duygusal bağlılık .08 ile -1.05), devam bağlılığı (-.03 ile -.43), normatif bağlılık (-.35 ile -.15) ve bağlılık genel ortalama (-.08 ile -.47) puanlarının normal dağılım sınırlarında olduğu anlaşılmıştır. George ve Mallery (2003)'ye göre çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ve +2 aralığında olması verilerin normal bir dağılım özelliği sergilediğini göstermektedir. Öte yandan oluşturulan Q-Q grafiklerinde gerçekleşen ve beklenen değerlerinin eğimi 45 derece olan bir doğruya yakın dağıldıkları bulunmuştur. Bu durum da verilerin dağılımlarının normal kabul edilebileceğini göstermiştir (Can, 2014). Analizlerde, ortalamalar arasındaki farkın anlamlılığı .05 düzeyinde test edilmiştir. Aritmetik ortalamaların yorumlanmasında 1.00-1.79 aralığı "çok düşük", 1.80-2.59 aralığı "düşük", 2.60-3.39 aralığı "orta", 3.40-4.19

aralığı “yüksek” ve 4.20-5.00 aralığı “çok yüksek” olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca korelasyon analizinin yorumlanmasında da .00-.30 aralığı “düşük”, .31-.70 aralığı “orta” ve .71-1.00 aralığı da “yüksek” düzeyde ilişki olarak kabul edilmiştir (Büyüköztürk, 2011). Verilerin analizinde betimleyici istatistikler, korelasyon ve basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır.

3. BULGULAR

Araştırmada kullanılan ölçeklerin alt boyut puanlarına ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ve çarpıklık-basıklık değerleri ile ölçeklerin alt boyut puanları arasındaki ilişkiler Tablo 1’de ve Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 1: Değişkenlere Ait Betimsel İstatistikler

	\bar{x}	SS	Çarpıklık	Basıklık
Vizyon	4,37	,57	-,65	-,45
Umut	4,32	,70	-1,01	,31
Özveri	4,23	,75	-,99	,29
Anlam	4,31	,73	-1,02	,34
Üyelik	4,37	,66	-,76	-,40
Ruhsal Yaşam	4,12	,70	-,56	-,56
Kurumsal Bağlılık	4,32	,65	-,88	,21
Verimlilik	4,43	,59	-,93	,28
Yaşamsal Memnuniyet	4,04	,65	-,48	-,28
Ruhsal Liderlik (Genel)	4,27	,56	-,82	-,09
Duygusal Bağlılık	3,81	,69	,08	-1,05
Devam Bağlılığı	3,03	,56	-,03	-,43
Normatif Bağlılık	3,28	,66	-,35	-,15
Örgütsel Bağlılık (Genel)	3,37	,39	-,08	-,47

Tablo 1 incelendiğinde, öğretmenlerin okul yöneticilerinin sergiledikleri ruhsal liderlik davranışlarına (\bar{x} =4.27) yönelik algılarının çok yüksek düzeyde olduğu ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının da (\bar{x} =3.37) yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 2: Değişkenlere Ait Korelasyon Analizi Bulguları

		Duygusal bağlılık	Devam bağlılığı	Normatif bağlılık	Örgütsel bağlılık (Genel)
Vizyon	r	,280**	-,115	,180**	,214**
	p	,000	,078	,006	,001
Umut	r	,293**	-,080	,197**	,248**
	p	,000	,217	,002	,000
Özveri	r	,270**	-,080	,251**	,266**
	p	,000	,222	,000	,000
Anlam	r	,347**	-,087	,261**	,313**
	p	,000	,184	,000	,000
Üyelik	r	,361**	-,126	,221**	,280**
	p	,000	,054	,001	,000
Ruhsal yaşam	r	,286**	-,057	,274**	,299**
	p	,000	,380	,000	,000
Kurumsal bağlılık	r	,331**	-,112	,209**	,262**
	p	,000	,085	,001	,000
Verimlilik	r	,326**	-,087	,232**	,284**
	p	,000	,182	,000	,000
Yaşamsal doyum	r	,353**	-,116	,140*	,234**
	p	,000	,075	,031	,000
Ruhsal liderlik (Genel)	r	,376**	-,112	,263**	,320**
	p	,000	,084	,000	,000

*p<.05, **p<.001; N=237

Tablo 2’de de görüldüğü üzere korelasyon analizi sonucunda öğretmenlerin yöneticilerinin ruhsal liderlik davranışlarına ilişkin puanları ile örgütsel bağlılık puanları arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki ($r=.32$; $p<.001$) olduğu belirlenmiştir (Köklü, Büyüköztürk ve Bökeoğlu, 2006).

Aralarında anlamlı ilişki bulunan yordayıcı değişken ile yordanan değişken arasındaki ilişkinin yordayıcı gücü yapılan basit doğrusal regresyon analizi ile incelenmiştir.

Örgütsel bağlılığa ilişkin yapılmış olan basit doğrusal regresyon analizi Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3: Örgütsel Bağlılığın Yordanmasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Model	B	Std. Hata	β	t	p	R	R ²	F	p
1.(sabit)	2.43	.18		13.17	.000				
Ruhsal Liderlik	.22	.043	.32	5.17	.000	.32	.10	26.75	.000

Basit doğrusal regresyon analizine ilişkin ANOVA tablosu açıklanan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermiştir. Tablo 3’te görüldüğü üzere ruhsal liderlik ölçeği örgütsel bağlılığa ilişkin toplam varyansın % 10’unu açıklamaktadır [$F_{(1,235)}=26.75$; $p<0.001$].

4. TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu araştırmada 2022-2023 eğitim-öğretim yılında İstanbul ilinin iki ilçesinde bulunan kamuya ait okullarda görev yapmakta olan 237 öğretmenin görüşleri doğrultusunda okul yöneticilerinin ruhsal liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Araştırma bulguları okul yöneticilerinin ruhsal liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının yüksek düzeyde olduğunu göstermiştir. Günay-Süle (2019) ve Yıldız (2021)’da yaptıkları araştırmalarında okul yöneticilerinin ruhsal liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının yüksek düzeyde olduğunu bulmuştur. Öte yandan Aslan ve Korkut (2015) ve Dağlı ve Ardic (2013) ise yaptıkları araştırmalarında öğretmenlerin ruhsal liderlik algılarının orta düzeyde olduğunu bulmuştur. Bu durumun yöneticilerin sahip oldukları ruhsal liderlik özelliklerinin farklılıklarından ileri geldiği düşünülmektedir. Ölçeğe ilişkin puanlar alt boyutlar açısından incelendiğinde öğretmenlerin, ruhsal liderlik ölçeğinin alt boyutlarından en yüksek düzeyde “verimlilik” alt boyutuna katıldıkları görülmüştür. Bunu sırasıyla “vizyon” ve “üyelik” alt boyutlarının izlediği görülmüştür. Eğitim örgütlerinde ruhsal liderlik ile ilgili yaptıkları araştırmalarında Kılıç (2018) ve Yıldız (2021) ise bu araştırmadan farklı olarak öğretmenlerin ruhsal liderlik boyutlarından en çok “anlam” alt boyutuna katıldıklarını bulmuştur.

Bulgular öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek düzeyde olduğunu göstermiştir. Ölçeğin alt boyutları açısından incelendiğinde öğretmenlerin, örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarından en yüksek düzeyde duygusal bağlılık alt boyutuna, en düşük düzeyde ise devam bağlılığı alt boyutuna katıldıklarını göstermiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelendiği benzer birçok araştırmalarda da öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerinin devam bağlılık ve normatif bağlılık düzeylerinden daha yüksek olduğu bulunmuştur (Sezgin, 2010; Karacaoğlu ve Güney, 2010; Gören ve Yengin Sarpkaya, 2014). Güçlü bir duygusal bağlılığı olan çalışanlara sahip olmak örgütler için oldukça önemlidir (Meyer ve Allen, 1991). Nitekim, duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar bir örgüt için çalışmayı istedikleri için sürdürürken güçlü bir devamlılık bağlılığı olanlar ise örgütlerine ihtiyaç duyduklarını hissettikleri için örgütte kalmayı sürdürürler (McCunn, Kim ve Feracor, 2018). Bu bilgilerden hareketle bu araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılıklarının en yüksek düzeyde olması örgütsel açıdan istenilen olumlu bir durum olarak değerlendirilebilir.

Araştırmada öğretmen algılarına göre yöneticilerin ruhsal liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda yöneticilerin ruhsal liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Ayrıca yapılan basit doğrusal regresyon analiz sonucunda da ruhsal liderliğin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Araştırmadan ulaşılan böyle bir bulgu oldukça anlamlıdır. Zira literatürde yönetici ruhsal liderliğinin öğretmenlerin verimlilikleri (Fry ve Matherly, 2006), okul iklimi algıları (Yıldız, 2021), memnuniyetleri (Aydın ve Ceylan, 2009), motivasyonları (Özgan vd., 2013), performansları (Salehzadeh vd. 2015) ve örgütsel bağlılıkları (Bozkuş ve Gündüz, 2014; Fry ve Slocum, 2008; Polat, 2011; Chen ve Li, 2013) ile olumlu yönde ilişkisi olduğu ancak çalışanların örgütsel sınızm algısı (Gündüz, 2014) gibi değişkenlerle de olumsuz yönde bir ilişkisi olduğu ortaya konmuştur. Dolayısıyla bir örgütte çalışanların örgütlerine yüksek düzeyde bağlılık sergilemeleri beklenmektedir ve ruhsal liderliğinde empatik düşünme, huzurlu bir çalışma ortamı yaratma, çalışanlarda vizyon geliştirme gibi sunduğu çeşitli olumlu özellikleri itibarıyla çalışan bağlılığını yükseltmesi değerlidir ve bu liderlik özelliklerinin yöneticilerde gelişmiş olması beklenmektedir. Nitekim ruhsal liderler okullarda çalışanların aidiyet, değer ve anlayış duygularını öne çıkararak okulun kültür oluşumuna katkı sunmaktadır (Kılıç, 2018). Bu bağlamda okul yöneticilerinin ruhsal liderlik düzeylerinin yüksek olması ile okulda yürütülen hizmetlerin kalitesinin artacağı ve okuldaki işleyişin olumlu yönde etkileeneceği düşünülmektedir (Günay-Süle, 2019).

Sonuç olarak; (i) öğretmenlerin, okul yöneticilerinin ruhsal liderlik davranışlarına ilişkin algıları çok yüksek düzeydedir; (ii) öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek düzeydedir; (iii) öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin ruhsal liderlik düzeyleri örgütsel bağlılıklarını anlamlı düzeyde yordamaktadır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda araştırmacılara şu yönelik önerilerde bulunulabilir; (i) benzer bir araştırma özel eğitim kurumlarında yapılabilir; (ii) veli ya da öğrenci gibi diğer eğitim paydaşları üzerinde benzer değişkenlerin kullanıldığı bir araştırma yapılabilir; (iii) nitel veya karma araştırma yöntemleri kullanılarak araştırma konusu ile ilgili daha derinlemesine bilgi sahibi olunabilir. Ayrıca elde edilen sonuçlar doğrultusunda uygulayıcılara yönelik olarak da şu öneriler geliştirilebilir; (i) okul müdürlerinin ruhsal liderlik davranışlarının geliştirilmesi için okul müdürlerine ruhsal liderliğe ilişkin hizmet içi eğitimler verilebilir; (ii) okul müdürleri okullarında olumlu bir okul iklimi ve öğretmenler için demokratik bir çalışma ortamı sağlamak için gerekli olan adımları atabilir ve yönetsel süreçlerde bu yönde tutum sergileyebilir.

KAYNAKLAR

- Aslan, M. ve Korkut, A. (2015). Spiritual leadership in primary schools in Turkey. *Journal of Educational and Social Research*, 5(2), 123 – 136.
- Austin, V. L. (2001). Teachers' beliefs about co-teaching. *Remedial and special education*, 22(4), 245-255.
- Aydin, B. and Ceylan, A. (2009). The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity. *African Journal of Business Management*, 3(5), 184-190.
- Bozkuş, G. ve Gündüz, Y. (2016). Ruhsal liderlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin modellenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24 (1), 405 – 420.
- Büyüköztürk. Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Can, A. (2014). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Chen, C., & Li, C. (2013). Assessing the spiritual leadership effectiveness: The contribution of follower's self-concept and preliminary tests for moderation of culture and managerial position. *The Leadership Quarterly*, 24, 240-255.
- Dağlı, A. ve Ardiç, T. (2014). Ortaokullarda görevli öğretmenlerin ruhsal liderliğe ilişkin algıları. *Electronic Journal of Education Sciences*, 3(5), 56 – 73.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z., & Han, B. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1765-1777
- Eren, E. (2001). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları
- Farooqui, M. R. (2012). Measuring organizational citizenship behavior (OCB) as a consequence of organizational climate (OC). *Asian Journal of Business Management*, 4(3), 294-302.
- Fry, L. W. & Slocum, J. W. (2008). Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership. *Organizational Dynamics*, 37(1), 86-96.
- Fry, L. W., & Matherly, L. L. (2006). Spiritual leadership and organizational performance: An exploratory study. *Tarleton State University–Central Texas*.
- Fry, L. W., & Nisiewicz, M. S. (2013). *Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership*. Stanford University Press.
- Fry, L. W., Matherly, L. L., Whittington, J. L., & Winston, B. E. (2007). Spiritual leadership as an integrating paradigm for servant leadership. *Integrating spirituality and organizational leadership*, 70-82.
- Fry, L.W. (2003). Toward a Theory of Spiritual Leadership. *The Leadership Quarterly*, 14, 693 – 727.
- George, D. & Mallery, P. (2003). *SPSS for windows, step by step, a simple guide and reference*. Fourth edition. Boston: Allyn and Bacon.

- Gören, T., & Sarpkaya, P. Y. (2014). İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri (Aydın ili örneği). *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 40(40), 69-87.
- Günay-Süle, G. (2019). *Okul yöneticilerinin kişilik özellikleri ile ruhsal liderlik düzeyleri arasındaki ilişki*, Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Gündüz, Ş. (2014). *Ruhsal liderlik ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki: Duygusal zekânın aracı etkisi*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karacaoğlu, K., & Güney, Y. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: Nevşehir ili örneği. *Öneri Dergisi*, 9(34), 137-153.
- Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of business ethics*, 94(1), 89-106.
- Karasar, N. (2010). *Bilimsel araştırma yöntemi* (21. Basım). Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.
- Kılıç, B. (2018). *Ruhsal liderlik, örgüt kültürü ve örgütsel sessizliğin okul başarısına etkisi*. Doktora Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Köklü, N., Büyüköztürk, Ş., & Bökeoğlu, Ö. Ç. (2006). *Sosyal bilimler için istatistik*. Pegem A Yayıncılık. Ankara
- Kurtar, Ş. (2009). *Ruhsal liderlik ölçeği: Türkçe dilsel eşdeğerlik, geçerlik ve güvenilirlik çalışması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Malone, P. F., & Fry, L. W. (2003). Transforming schools through spiritual leadership: A field experiment. *Academy of Management, Seattle, WA*, 5.
- McCunn, L. J., Kim, A., & Feracor, J. (2018). Reflections on a retrofit: Organizational commitment, perceived productivity and controllability in a building lighting project in the United States. *Energy Research & Social Science*, 38, 154-164.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage publications.
- Nyamubi, G. J. (2018). The contribution of school leadership styles on teachers' organisational commitment. *Asian Journal of Management Sciences & Education*, 7(2), 158-68.
- Özgan, H., Bulut, L., Bulut, A., Bozbayındır, F. (2013). Öğretmenlerin ruhsal liderlik alguları ile motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6:1, 70-83.
- Polat, S. (2011). The level of faculty members' spiritual leadership ualities display according to students in faculty of education. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 15, 2033- 2041.
- Rezarch, K. (2002). *Spiritual leadership as a model of effective leadership in independent schools*. Seton Hall University Dissertations and Theses (ETDs), 1438.
- Salehzadeh, R. Pool, J. K., Lashaki, J. K., Dolati, H. and Jamkhaneh, H. B. (2015). Studying the effect of spiritual leadership on organizational performance: an empirical study in hotel industry., *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*, 9 (3), 346-359.
- Sanders, J. E., Hopkin, W. E., & Geroy, G. D. (2004). A casual assesment of the leadership- commitment relationship. The Annual Meeting of The Academy of Management'da sunulan bildiri, New Orleans, LA.
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bir yordayıcısı olarak okul kültürü. *Eğitim ve Bilim*, 35(156), 142-159.

Yıldız, S. (2021). *Okul müdürlerinin ruhsal liderlikleri ile okul iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Yusof, J. (2021). Elements of work environment in the construct of special education teacher workload in Malaysia. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(11), 5284-5288.