

Üniversite Hazırlık Sınıfı Öğrencilerine Göre Öğretim Elemanlarının Ruhsal Liderlik Davranışlarını Gösterme Düzeyleri

Instructors' Exhibition Levels of Spiritual Leadership Behavior According to University Preparatory Class Students

Soner POLAT*

Tijen TULÜBAŞ**

Kocaeli Üniversitesi

Namık Kemal Üniversitesi

Öz

Bu araştırmanın amacı, öğretim elemanlarının ruhsal liderlik davranışlarını gösterme düzeylerini üniversite hazırlık sınıfı öğrencilerinin görüşlerine göre belirlemektir. Araştırma betimsel tarama modelinde tasarlanmıştır. Araştırmanın evrenini Kocaeli Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu hazırlık sınıfında öğrenim gören 2600 öğrenci, örneklemini ise tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 693 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri Fry'nın (2003) geliştirdiği "Ruhsal Liderlik Ölçeği"nin Türkçeye uyarlanması ile toplanmıştır. Yapılan faktör analizinde Ruhsal Liderlik Ölçeğindeki 26 maddenin 6 faktörde toplandığı görülmüştür. Bu faktörlerin ölçeğin orijinal halindeki alt boyutlarla örtüştüğü görülmüştür. Üniversite hazırlık sınıfı öğrencilerine göre öğretim elemanlarının ruhsal liderlik davranışlarını ne düzeyde gösterdiklerini belirlemek için aritmetik ortalamaya bakılmıştır. Öğretim elemanlarının ruhsal liderlik davranışlarını gösterme düzeylerine ilişkin algının, üniversite hazırlık sınıfı öğrencilerinin cinsiyeti ve öğrenim gördükleri kura göre değişip değişmediğini test etmek için ise t-testi yapılmıştır. Araştırma sonucunda öğrencilere göre, öğretim elemanları ruhsal liderlik davranışını yüksek düzeyde göstermektedirler. Öğrencilere göre öğretim elemanları, ruhsal liderliğin alt boyutlarından heves uyandırma/anlam, özgecil sevgi, umut/inanç, üretkenlik ve üyeliğe ilişkin davranışları yüksek düzeyde gösterirken, vizyon boyutuna ilişkin davranışları orta düzeyde göstermektedirler.

Anahtar Sözcükler: Lider, liderlik, ruhsal liderlik, öğretim elemanı.

Abstract

The purpose of this study is to determine instructors' exhibition levels of spiritual leadership behaviour according to the perceptions of English language preparatory school students. The study is designed in a descriptive research model. The universe of the study comprises 2600 students studying at English language preparatory class at Kocaeli University School of Foreign Languages. The sample of the study was selected randomly and comprised 693 students. The data were collected using Turkish version of Fry's (2003) "Spiritual Leadership Scale" which was translated and adapted by the researchers. After the factor analysis, it was determined that 26 items in the scale were grouped in 6 dimensions. These dimensions were the same as in the original scale. The arithmetic mean were used to determine instructors' exhibition levels of spiritual leadership behaviour according to the perceptions of preparatory class students. T-test was used to determine whether students' perceptions regarding instructors' exhibition levels of spiritual leadership behaviour change according to gender and class level. Findings of the study show that instructors are perceived to exhibit high levels of spiritual leadership behaviours. According to students, faculty members exhibit higher levels of spiritual leadership behaviours in "meaning/calling, altruistic love, hope/faith, productivity and membership" dimensions while they remain at moderate level in "vision" dimension.

Keywords: Leaders, leadership, spiritual leadership, instructor

* Doç Dr. Soner POLAT, Kocaeli Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü Öğretim Üyesi İzmit/Kocaeli spolat@kocaeli.edu.tr

** Tijen TULÜBAŞ, Namık Kemal Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksekokulunda Okutman ve ETYPE doktora öğrencisi tijenozek@hotmail.com

ÜNİVERSİTE HAZIRLIK SINIFI ÖĞRENCİLERİNE GÖRE ÖĞRETİM ELEMANLARININ RUHSAL LİDERLİK DAVRANIŞLARINI GÖSTERME DÜZEYLERİ

Summary

Introduction

When evaluating the effectiveness of educational activities, it is highly significant whether students acquired determined goals and whether determined changes in student behaviors can be observed. At this point, students' level of academic success is considered to be an important indicator. Although there are many factors affecting students' academic success, educators have the key role in an effective educational process and in better student performance (Kyriacou, 1997; Rivkin, Hanushek & Kain, 2005; Hanushek & Rivkin, 2006).

Many of the studies on the effect of several different school variables on students' academic success focus on the importance of administrators' leadership qualities and they ignore the leadership qualities of educators. However, research on administrators' leadership qualities indicate the more leadership qualities get closer to in-class activities the more they affect students' academic success (Robinson, Lloyd & Rowe, 2008). As a result, it is important to focus on educator behaviors that affect students' success and to study the effect of educator behaviors on students' academic success.

Many changes in social life such as increasing numbers of stress factors, mechanization due to excessive use of the internet, fast consumption of information as other things in capitalist societies and eventually increasing feelings of loneliness and isolation has paved the way for the emergence of a need for spiritual leadership (Baloğlu & Karadağ, 2009). As spiritual beings, people's search for meaning, commitment and involvement in work life has increased leading to the need for spiritual leadership (Frey, 2003; Gull & Doh, 2004). Therefore, this research dwells on spiritual leadership theory which has recently taken its place in leadership literature and aims to draw attention to the the necessity of educators' exhibition of spiritual leadership behaviours.

According to Fry (2003), spiritual leadership is a process to increase the productivity of both leader and the followers via faith in a compelling vision which produces a sense of calling and membership and also helps meet basic needs of both leaders and the followers, through establishing a group spirit which helps members to cooperatively strive for the common vision and goals. Fry (2003) states that spiritual leaders can give up their own interests and wishes just for the sake of their professional goals. These leaders are modest, self-sufficient and literal. However, they are highly enthusiastic and vigorous to maximize and perfect both followers' and their own performance. Thus, they produce a culture which allows them to internalize the followers and helps to establish an open, trust based communication with the followers. This empowers the followers to discuss problems openly and to make decisions freely. These leaders respect others' characteristics and values. They give importance to the followers' compliance to organizational culture more than their educational background, work experience or expertise.

Basic characteristics of spiritual leadership can be stated as being close to followers' heart, definition of the journey, putting forward high ideals, supporting hope and faith, determining standards for perfection, forgiveness, kindness, commitment to ethics, empathy, honesty, patience, courage, trust/loyalty, humility/modesty, strength, determination\perseverance, doing what it takes, developing goals, expectation of reward and victory. Accordingly, spiritual leadership has six dimensions: vision, altruistic love, calling/meaning, membership and productivity (Fry, 2003, 2005, 2008; Malone & Fry, 2003).

Although studies on spiritual leadership both in Turkey and in other countries abroad is not abundant, the findings of the available studies indicate a positive relationship between spiritual leadership behaviours and meeting organisational and individual goals, increasing intrinsic motivation (Fry, 2003), better life standarts, finding meaning in work life, willingness to serve for common goals (Karakas, 2010), more effective organisational culture (Karadağ, 2009) and increase in teachers' motivation to teach and students' motivation to learn (Özgan, Bulut, Bulut & Bozbayındır, 2013). In the light of these findings, it could be considered that instructors' exhibition

of spiritual leadership behaviours might affect students' motivation positively and contribute to their academic achievement through creating a better learning environment for students.

Purpose

The purpose of this study is to determine instructors' exhibition level of spiritual leadership behaviour according to the perceptions of English language preparatory class students. In addition, the study aims to determine whether preparatory class students' perceptions regarding instructors' exhibition levels of spiritual leadership behaviours change according to gender and class level.

Method

This study is designed in descriptive model to determine instructors' exhibition levels of spiritual leadership. The universe of the study comprises 2600 students studying at English preparatory class at Kocaeli University School of Foreign Languages. The sample of the study was selected randomly and comprises 693 students; 284 female and 399 male students. Students at Kocaeli University School of Foreign Languages are divided into two groups, low level and high level classes, according to the results of the placement test given at the beginning of the term. Of the students participated in this study, 468 were in low level classes and 225 were in high level classes. The data were collected using Turkish version of Fry's (2003) "Spiritual Leadership Scale" which was translated and adapted by the researchers. Following the factor analysis, it was determined that the dimensions of the adapted scale were the same as in the original scale. The subscales were named as in the original I. vision, II. altruistic love, III. membership, IV. Meaning/calling, V. hope/faith, VI. Productivity. The Cronbach's alpha reliability coefficient of Spiritual Leadership Scale was 0.94, indicating a high reliability.

Instructors' exhibition level of spiritual leadership behaviours was evaluated using arithmetical mean, where 1.00-1.79 meant "very low", 1.80-2.59 "low", 2.60-3.39 "moderate", 3.40-4.19 "high" and 4.20-5.00 "very high". In addition, t-test was done to evaluate whether students' perceptions regarding instructors' exhibition levels of spiritual leadership behaviors change according to students' gender and class level.

Findings

Students perceive instructors exhibit high level of spiritual leadership behaviour ($\bar{X}=3.47$). According to students, instructors exhibit higher levels of spiritual leadership behaviours in meaning\calling ($\bar{X}=3.64$), altruistic love ($\bar{X}=3.57$), hope\faith ($\bar{X}=3.52$), productivity ($\bar{X}=3.42$) and membership ($\bar{X}=3.41$) dimensions while they remain at moderate level in vision ($\bar{X}=3.25$) dimension.

According to the results of the t-test, students' perceptions regarding instructors' exhibition levels of spiritual leadership behaviours change significantly according to gender ($t=3.565$; $p<.01$) while their perceptions do not change significantly according to their class level ($t=0.006$; $p>.05$). Female students ($\bar{X}=3.57$) consider instructors exhibit higher levels of spiritual leadership behaviour than male students do ($\bar{X}=3.59$).

Conclusion, Discussion and Implications

Meeting spiritual needs of people is important for their psychological and physiological health and spiritual satisfaction increases people's intrinsic motivation to work harder (Reave, 2005). Thus, spiritual leaders provide people with confidence in, motivation for and commitment to better performance through feeding their most fundamental social and psychological needs (2005). Altruistic love offered by spiritual leaders create a stronger vision which helps them to get rid of many negative feelings such as worry, aggression, jealousy, selfishness, guilt and fear of being unsuccessful. This vision brings people together for a common goal, which gives them a sense of belonging and increases their productivity. Therefore, it is highly important that educators

exhibit spiritual leadership behaviours for a more fulfilling academic and daily life. This study especially focused on instructors' exhibition of spiritual leadership behaviours in terms of its contribution to students' performance.

This study showed that students perceive instructors as exhibiting a high level of spiritual leadership. Karadağ's (2009) study at primary school setting showed lower levels of spiritual leadership while Özgan et al. (2013) found higher levels of spiritual leadership at primary and high school settings. Studies abroad at non-educational organisations (Fry, Vitucci & Cedillo, 2005; Fry & Matherly, 2006) demonstrated higher levels of spiritual leadership. These different findings could indicate that perceived spiritual leadership behaviour changes according to organisation, national culture or the level of educational organisation.

According to students, instructors show spiritual leadership behaviours at a high level in "meaning/calling, altruistic love, hope/faith, productivity and membership" dimensions while they remain at moderate level in "vision" dimension. Studies on spiritual leadership both in Turkey (Karadağ, 2009; Özgan, Bulut, Bulut & Bozbayındır, 2013) and abroad (Fry, Vitucci & Cedillo 2005; Fry and Matherly, 2006) indicate similar findings regarding the "vision" dimension, which might imply that achieving these spiritual leadership behaviours requires more effort and energy in a process of time as Fry's (2003, 2005, 2007) model of spiritual leadership also demonstrates in detail (Figure 1). According to this model, all the dimensions of spiritual leadership are interconnected and affect each other in an order. That's why, educators need to start with instilling hope/faith as the first step, which interacts with the other dimensions of spiritual leadership and can create a stronger vision for the students. Thus, educators can exhibit a higher level of spiritual leadership at 'vision'dimension.

The study also showed that students' perceptions regarding instructors' exhibition level of spiritual leadership behaviours change significantly according to gender while their perceptions do not change significantly according to their class level. Female students consider instructors' exhibit a higher level of spiritual leadership than male students do. According to Fry (2003), one of the basic characteristics of spiritual leadership is being close to followers' heart. Since most of the instructors were female, it is likely that female instructors could establish a closer relationship with female students creating a stronger perception of spiritual leadership. Further studies could be carried out to evaluate this difference.

This study has some limitations. Firstly, the study is limited with the views of students studying at Kocaeli University School of English Language. Further studies could be carried out on a larger scale. The study comprises only instructors and does not allow a comparison among other faculty members. Therefore, comparative studies comprising other faculty members could be carried out in the future.

Giriş

Eğitim örgütlerinde etkililiğin değerlendirilmesinde öğrencilerin öğrenim hedeflerine ulaşma derecesi ve hedeflenen davranış değişikliklerinin gözlemlenmesi başat rol oynamaktadır. Bu noktada öğrencilerin akademik başarısı önemli bir gösterge olarak kabul görmektedir. Öğrencinin akademik başarısı üzerinde etkili olan pek çok etken bulunmakla birlikte, etkili öğretim yapabilen eğitimci öğrenci başarısında kilit rolü oynamaktadır (Kyriacou, 1997; Rivkin, Hanushek & Kain, 2005; Hanushek & Rivkin, 2006).

Çeşitli okul değişkenlerinin öğrenci başarısı üzerindeki etkisine eğilen araştırmaların çoğu yöneticilerin liderlik davranışları üzerinde durmakta, eğitimcinin liderlik rollerini göz ardı etmektedir. Halbuki yöneticilerin liderlik özellikleri üzerine yapılan araştırmalar, liderlik rolleri sınıf içi uygulamalara yakınlaştıkça bu özelliklerin öğrenci başarısını daha çok etkilediğini göstermektedir (Viviane, Claire ve Kenneth, 2008). Bu nedenle öğrenci başarısı üzerinde önemli etkisi olan eğitimci davranışları üzerine eğilmek, eğitimcinin liderlik özellikleri ve davranışlarını incelemek önem arz etmektedir.

Eğitimcinin liderlik özellikleri değerlendirilirken etkili eğitimcilik rollerinin göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Eğitimciye dair pek çok özellik öğrenim sürecini ve çıktılarını etkilemektedir. Sanders ve Rivers'ın (1996) yaptığı uzun süreli araştırmalar, ğrenci baŐarısındaki farklılıkların kökeninde eğitim aldıkları eğitimcilerin özelliklerinin yattığını göstermiŐtir. Eğitimcinin ğrenciler için yüksek beklentiler ortaya koymasđ, etkili kural koymasđ, Őekfat ve ilgi göstermesi, öğrencilere adil davranması, öğrenciler için bir motivasyon modeli oluŐturması gibi özellik ve davranışları, öğrencilerin motivasyonu, davranıŐsal ve akademik başarıları üzerinde etkili olmaktadır (Wentzel, 2002).

Stronge, Tucker ve Hindman (2004)'a göre etkili eğitimcilerin alan ve yöntem bilgisinin dışında bazı özelliklere de sahip olması gerekmektedir. Bu zelliklerin baŐında ise öğrenciyi tanıma, yönlendirme ve güdülemeye dayalı özellikler gelmektedir. Buna göre etkili bir eğitimci öğrencileri ile iyi iletişim kurabilmeli, onlara bireysel olarak Őekfat ve dikkat göstermelidir. ğrencilerine karşı ilgili olan bir eğitimci onları dinlemeli, duygularını açıkça ifade etmeli, onların ihtiyaçlarını tanınalı ve bu yönde gayret göstermelidir. Ayrıca eğitimcinin etkili olmasında öğrencilerin okul içi ve dıŐındaki ilgi ve ihtiyaçlarının farkında olması, öğrencilerini bu doğrultuda desteklemesi ve güçlendirmesi de önemlidir. Belirtilen bu özellik ve davranışlar eğitimcinin ğretim sürecindeki liderlik rolüne işaret etmektedir.

Eğitimcilerin olumlu ğrenci çıktısı elde etmek için yapması gerekenlerin en baŐında beklenti ve hedeflerini açık bir Şekilde ortaya koymasđ ve bunları da ders kazanımları ile belirginleŐtirmesi gelmektedir. Etkili bir eğitimci, hedeflerin öğrenciler tarafından anlaŐıldıđından ve dersteki uygulamaların öğrencilerin bu hedeflere ulaŐmasını sağlayacağından emin olmalıdır. Bununla birlikte, bu hedef ve beklentiler öğrencinin yüksek performans ortaya koymasđnı sağlayacak nitelikte olmalıdır (Idol, Jones ve Mayer, 1991; Stronge, Tucker ve Hindman, 2004). Etkili eğitimciler motivasyonun öğrenmedeki rolünün farkındadırlar ve bu nedenle öğrencileri öğrenme sürecine dahil ederler. Arkadaş canlısđ, anlayıŐlı tavırları ve kendine güvenen yapıları ile etkili eğitimciler öğrencileri ile dinamik bir etkileŐim içindedirler. Etkili eğitimcilerin öğrencileri ile kurdukları güvenli ve sayđıya dayalı etkileŐim, öğrencileri daha iyisini yapma konusunda güdüler. Bu da ğrenci başarısında etkili olmaktadır (Stronge, Tucker ve Hindman, 2004). Ayrıca, etkili eğitimciler öğrencilerine değer verdiklerini ve onlarla çalıŐmaktan zevk aldıklarını hissettirirler. Eğitimcilerinin kendilerine ve yeteneklerine inandığını bilen öğrenciler amaçlarına ulaşmak için daha gayretle çalışır ve bu da ğrenci başarısını olumlu yönde etkiler (Stronge, Tucker ve Hindman, 2004; Idol ve Jones, 1991). Bu zellikler ise eğitimcilerin ruhsal liderlik özelliklerini yansıtılmaktadır.

Bir lider olarak eğitimci, sadece bilgisini öğrencilere aktarmaya çalışan biri değil, onu hedeflere yönlendiren, güdüleyen, destekleyen ve elinden gelenin en iyisini yapmaya iten bir g olmalıdır. Liderlik izleyenlerini paylaŐılan bir hedefe yönlendirme sanatıdır. İyi bir lider izleyenlerinin hedefe yönelik çalışmasını sağlayacak bir ortam ve kültür yaratmayı bilmelidir. Böyle bir ortamın yaratılmasında ise ruhsallık önem taşımaktadır. Ruhsallık, sevgi, sabır, tolerans, affetme, kanaat, çevreye uyum ve bireysel sorumluluk alma gibi olumlu psikolojik süreçleri içermektedir. Ruhsallık znel yargılardan kurtulup karşı tarafı karşılıksız sevmeyi ve saymayı, kendini onlardan üstün görmemeyi içermektedir (Fry ve Slocum, 2008). Tüm bu özellikler lider bir eğitimcinin de sahip olması gereken özelliklerdir.

Toplumsal yaŐamda kendini gösteren aŐırı stres, internet kullanımına bağlı geliŐen mekanikleŐme, kapitalizmin getirdiği hızlı tüketim, bilgiye çabuk ulaŐmanın getirdiği anlık haz ve bunların sonucu ortaya çıkan yalnızlık ve toplumdan soyutlanma ruhsal liderliğin çıkıŐına zemin hazırlamıŐtır (Baloğlu ve Karadağ, 2009). İnsanların kendilerini ruhsal varlıklar olarak görmeleri ve çalışma ortamlarında adanma, bağlanma ve anlam arama çabalarının her geçen gün daha da artması, ruhsal liderliğe olan ihtiyaı dođurmuŐtur (Fry, 2003; Gull ve Doh, 2004). Bu bakımdan bu araştırma, liderlik alanyazınında yerini almaya baŐlayan ruhsal liderlik yaklaŐımı üzerine eğilmekte ve eğitimcilerin ruhsal liderlik davranışlarını göstermesinin gereğine dikkat çekmektedir.

ÜNİVERSİTE HAZIRLIK SINIFI ÖĞRENCİLERİNE GÖRE ÖĞRETİM ELEMANLARININ RUHSAL LİDERLİK DAVRANIŞLARINI GÖSTERME DÜZEYLERİ

Ruhsal Liderlik

Ruhsal liderlik kuramını Fry (2003) ortaya koymuştur ve kuram okullar, askeri birimler, şehirler, güce ve kâra dayalı örgütler gibi 100'den fazla örgüt tipinde çalışılarak pek çok alanda güvenilirliği test edilmiştir. Bu çalışmalar liderlik alanında ruhsal liderlik kuramının uygulanabilirliğinin yüksek olduğunu ortaya koymuştur (Fry ve Cohen, 2009).

Fry'a (2003) göre ruhsal liderlik, geleceğe yönelik ulaşılabilir bir vizyon ortaya koyma yoluyla bir heves, ait olma duygusu uyandırma ve böylece hem liderin hem de izleyenlerin temel ihtiyaçlarını karşılama, takım ruhu oluşturarak bu ortak vizyon ve amaçlar doğrultusunda hep birlikte hareket etmeyi sağlama ve bu yolla hem kendisinin hem de izleyenlerin performansını artırma sürecidir.

Fry ruhsal liderlik kuramını geliştirirken diğer liderlik araştırmalarını temel almış ve pozitif liderlik özellikleri üzerinde durmuştur. Avolio ve Gardner'a göre (2005) pozitif liderlik için gerekli beş faktör bulunmaktadır. Bunlar: pozitif psikolojik sermaye, pozitif etik ve ahlaki bakış açısı, pozitif model olma, pozitif sosyal takas ve pozitif güce dayalı kültürdür. Bütün pozitif liderlik uygulamalarının ortak noktası ise yüksek düzeyde evrensel ahlak değerleri ve karakterinin gelişimi, bireylere işyerinde bağlantı ve anlam arayışında yardımcı olmaya odaklanma ve izleyenlerin refahını ve etkili performans göstermesini sağlamaktır. Fry, ruhsal liderlik kuramını pozitif insan sağlığı, yaşam doyumu, psikolojik ve etik refah, ruhsallık, karakter etiği, pozitif psikoloji ve ruhsal liderlik alanlarındaki yeni gelişmeleri inceleyerek geliştirmiştir. Tüm bu incelemelerin sonunda da insan sağlığı, psikolojik refah, yaşam doyumu ve sosyal sorumluluk için gerekli değer, tavır ve davranışların tüm bu alanların ortak noktası olduğunu ortaya koymuştur (Fry ve Cohen, 2009).

Fry'ın Ruhsal liderlik kuramına kaynaklık eden bir diğer çalışma da Jim Collins'in (2001) "İyiden Mükemmele" adlı çalışmasıdır. Collins (2001) beş liderlik tipi belirlemiş ve bu boyutlardan beşinci tip liderler, izleyenlerin performansını en çok etkileyen liderler olmuştur. Collins'in (2001) beşinci tip lider tanımlaması, Fry'ın (2003) ruhsal liderlik kuramına kaynaklık etmiştir.

Ruhsal liderlik kuramı aynı zamanda içsel güdülenme modelini temel alarak geliştirilmiştir. İçsel güdülenme modeli; vizyon, umut/inanç, özgecil sevgi ve ruhsal refahı içermektedir. Ruhsal liderliğin amacı heves uyandırma (calling) ve aitlik duygusu oluşturma yoluyla hem liderin hem de izleyenlerin ruhsal refahını sağlamak, bireyde vizyon ve değer uyumu yaratmak, yetkilendirilmiş takımlar ve örgüt düzeyleri yaratarak örgütsel bağlılığı ve üretkenliği artırmaktır. Uygulamada ruhsal liderlik, bireyi içsel olarak güdülemek için gerekli değerleri, tavır ve davranışları kapsar ve böylece bireyleri davet ve üyelik yoluyla ruhsal refaha kavuşturmaya çalışır.

Ruhsal liderler temelde dönüşümsel ve etik liderlik özelliklerini de taşırlar. Bu nedenle de iyilik, dürüstlük, takım çalışması, tanıma, uyum, bütünlük ve etik kurallara bağlılık gibi kavramlara dayalıdır (Aydın ve Ceylan, 2009). Bir lider olarak eğitimcilerin sınıf içi kültürün yaratılmasında ve korunmasında önemli bir rolü vardır. Eğitimcinin benimsediği inanç ve değerler öğrencilerin inanç ve değerlerini büyük ölçüde etkilerler. Bu bakımdan eğitimcilerin etik kuralları göz önünde bulundurması ve ahlaki değerlere bağlı kalması önemlidir. Ruhsal liderler mesleki arzuları uğruna kendi ilgi ve isteklerinden vazgeçebilmektedir. Bu liderler mütevazı, kendine yetebilen ve abartısız özelliklere sahiptirler. Ancak performans artışı sağlamak ve mükemmel performansı sağlamak için son derece hevesli ve gayretlidirler. Ruhsal liderler, izleyenlerine içselleştirilmiş kişisel sorumluluk kazandırmak için açık ve güvene dayalı bir kültür oluştururlar. Etkili iletişim ile izleyenler sorunları gündeme getirirler ve karar sürecine katılırlar. Ruhsal liderlerin bir diğer özelliği de izleyenlerinin karakterine ve değerlerine saygılı olmalarıdır (Fry, 2003).

Ruhsal liderliğin kaynağı, (1) hizmet için ortaya konan vizyona olan inanç, (2) özgecil sevgi değerlerini olumlu etkileyen içsel yaşantılardır. Bu içsel yaşantılar ruhsal liderliğin temel ilham ve iç görü kaynaklarıdır (Fry ve Cohen, 2009). Bu çerçevede ruhsal liderliğin temel özellikleri

paydaŐlara hitap etme, yolun ve yolculuğun tanımlanması, yüksek idealler ortaya koyma, umut ve inancı destekleyici olma, mkemellik standartları belirleme, affetme, nezaket, etik kurallara bağlılık, empati, dürüstlük, sabır, cesaret, güven / sadakat, tevazu / alçakgönüllülük, dayanıklılık, azim / sebat, gerekeni yapma, hedefleri geniŐletme, ödül ve zafer beklentisi olarak ortaya konulmaktadır (Fry, 2003, 2005, 2008; Malone ve Fry, 2003).

Ruhsal lider olarak eğitimci, sınıf içinde ve dışında öğrencilerin ruhsal refahına katkıda bulunmakta, bu da bireysel ıktıları etkilemektedir. EĞitimcinin içsel (ruhsal) yaŐantılarının oluŐturduĐu geleceğe dair inanç ve umut, eğitimcinin ortaya koyduğu vizyonu etkilemekte, bu süreç ise özgecil sevgi ile beslenmektedir. Geleceğe yönelik umudun ortaya koyduğu vizyon hem eğitimcide hem de öğrencide daha iyisini yapmak için bir heves uyandırmakta, öğrenme sürecinin anlamını kavramalarını sağlamakta, böylece de öğrenmeyi anlamlı kılmaktadır. EĞitimcinin gösterdiği özgecil sevgi özellikleri ise öğrencilere eğitimcileri tarafından anlaŐıldıkları ve takdir edildikleri duygusu uyandırmakta, bu da öğrencide ait olma duygusu (yelik) yaratmaktadır. ÖĞrenmenin amacını ve bu sürecin anlamını kavrayan Ğrenci takdir edilme ve anlaşılma duygusu ile birlikte daha üretken olmakta, bu da performans artıŐını sağlamaktadır.

Ruhsal liderlik; vizyon, özgecil sevgi, umut ve inanç, heves uyandırma (calling) /anlam (meaning), üyelik ve üretkenlik olmak üzere altı boyuttan oluŐmaktadır (Fry, 2003, 2005, 2008; Malone ve Fry, 2003):

Vizyon: Vizyon, kelime anlamıyla görüŐ, görme kuvveti, geleceği kestirebilme gücü ve hayal gücü anlamlarına gelmektedir (elik, 1995). Örgütsel anlamda vizyon, liderin ortaya koyduğu örgütün gelecekte baŐarılı olmasını istediği idealleŐtirilmiŐ hedeflerini ifade eder (Conger ve Kanungo, 1987). Vizyon örgütün gelecekte ne yapmaya çalıŐtıĐını ortaya koyan bir kavramdır. Bu nedenle umutla inanılan vizyon; insanları harekete geçirir, yapılan işi anlamlı kılar ve insanları amaca bağlar (Fry ve Cohen, 2009). Fry (2003)'a göre vizyonun temel özellikleri; kendini ve çevresini iyi tanıma, evrendeki amacını bulma, kim olduğunu devamlı hatırlama ve ne yapılacağının farkında olmaktır.

zgecil Sevgi: zgecil sevgi, diğerlerini kayıtsız Şartsız sevmek demektir (Aydın ve Ceylan, 2009). Ruhsal liderlik bakımından özgecil sevgi, kendine ve izleyenlerine eŐit oranda dikkat ve ilgi gösterme yoluyla bütünlük, uyum ve refah duygusu yaratmaktır. Bunu sağlamanın yolu ise sabır, nezaket, kıskanma duygusundan arınma, affetme, tevazu, alçakgönüllülük, kendi kendini kontrol etme, güven, sadakat ve doğruluktan geçmektedir. Bu tür bir sevgi korku, kızzınlık, başarısızlık duygusu ve kibir gibi dört yıkıcı duygunun da önüne geçerek bireyin huzura, psikolojik refaha eriŐmesini ve dolayısıyla da daha iyi performans göstermesine yardımcı olacaktır. zgecil sevgi değerleri üzerine kurulmuŐ bir sosyal ortam, bireyin kendini aŐmasını destekler ve buna dair arzusunu besleyen bir içsel yaŐantı oluŐturur. Ruhsal liderler, özgecil sevgi değerlerine dayalı bir örgütsel kültür oluşturarak, izleyenlerinin aitlik ve anlaŐılmıŐlık duygusu geliŐtirmelerini, hem kendilerine hem de izleyenlerinin birbirlerine karşı ilgili ve Őefkatli bireyler haline gelmelerini sağlarlar.

Umut ve İnanç: İnanç bireyin ulaŐmayı beklediği hedeflere ulaŐacaĐından emin olması demektir. İnanıcı olan insanlar ne yapmak istediklerini, nereye gittiklerini bilirler ve bu yolda karŐılarına çıkabilecek güçlüklerle baŐa çıkabilirler. Bu doğrultuda izleyenler ellerinden gelenin en iyisini yaparlar ve kendilerine üst düzey hedefler koyarlar. Sonuçta da bir ödül kazanmayı beklerler. Bu dl onlar için inancının gerçekleŐtiĐinin bir göstergesidir. Bu noktada inancın oluŐması için güçlü bir vizyon gereklidir ve bu vizyon ve yarattığı inanç birey için önemli bir motivasyon kaynağıdır. Bu nedenle ruhsal liderler izleyenlerinde güçlü bir umut ve inanç oluŐurmaya çalıŐırlar (Fry, 2003).

Heves Uyandırma (calling) /Anlam (meaning): Bireyin hayatının anlamlı olduğunu düŐünmesi ve bir fark yaratabileceğine dair inancıyla ilgilidir. Bireyin yaptığı iş, davetkâr olması, onu heveslendirmesi, bununla birlikte onun sosyal bir bağ kurma ihtiyacına yönelik olması açısından önemlidir. Birey bu yolla diğerlerine hizmet götürerek bir fark yarattığını hisseder ve böylece de

ÜNİVERSİTE HAZIRLIK SINIFI ÖĞRENCİLERİNE GÖRE ÖĞRETİM ELEMANLARININ RUHSAL LİDERLİK DAVRANIŞLARINI GÖSTERME DÜZEYLERİ

hayatının bir amacı olduğunu fark eder. Ruhsal liderler açık, zorlayıcı bir vizyon ortaya koyarak izleyenlerde bir heves oluştururlar. Bu heves bireye bir fark yaratma duygusu verir ve böylece birey için hayat bir anlam kazanır (Fry, 2003).

Aitlik Hissi Uyandırma (Üyelik): Ruhsal liderlik örgütün vizyonunda da belirtildiği üzere izleyenleri gelecek günler için motive eder ve içsel güdülenme yoluyla çabalarını artıracakları arzuyu ve beklentiyi sağlar. Bu da bireylere üyelik hissini yaşatır. Ruhsal hayatta kalış, anlaşılma ve takdir edilme bilinci sağlar. Bu durum kişinin ruhsal hayatta kalış gücünü artırır (örneğin görev aşkı ve üyelik) ve sonuç olarak örgütsel adanma, verimlilik ve sürekli gelişim gibi olumlu örgütsel sonuçlara ulaşılmasını sağlar (Fry, 2003).

Üretkenlik: Ruhsal liderliğin üretkenlik boyutu vizyon, umut/inanç, heves uyandırma/anlam ve üyelik boyutlarının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Üretkenlik arzu edilen sonuçlara ulaşma, fayda sağlama ya da kâr elde etmede yeterlilikle ilgilidir. Ortaya konulan vizyona umutla inanan, yaptığı işi davetkâr ve anlamlı bulan ve kendini grubun bir üyesi olarak hisseden insanlar, var olan vizyona yani hedefe ulaşmak, bu doğrultuda sürekli kendini geliştirmek ve yenilemek için ne gerekiyorsa yaparlar (Malone ve Fry, 2003). Ruhsal liderlik kuramına göre liderin ve izleyenlerin ortaya konulan vizyona dair inancı, izleyenlerin geleceğe umutla bakmalarını sağlamakta ve onlarda gerekeni yapmak için bir arzu, içsel bir güdülenme yaratmaktadır. Bu içsel motivasyon özgecil sevgi ve umut/inançla birlikte bireyin ruhsal olarak kendini iyi hissetmesini sağlamakta ve sonuç olarak da bireyi üretkenliğe teşvik etmektedir (Fry, 2008).

Ruhsal liderliğin temel amacı, örgütsel bağlılık ve verimlilik düzeylerini en yüksek düzeye çıkarmaktır (Fry, Matherly, Whittington ve Winston, 2007). Bu nedenle ruhsal liderler, izleyenlerinin yeteneklerini tam olarak sergileyebilecekleri güven temelli bir ortam oluşturmaya çalışır. Ayrıca ruhsal liderlik, izleyenlere bir amaç için anlamlı çalışma duygusu veren, izleyenlerin örgüte bağlılığını artıran ve örgütsel ruhsallık yoluyla çalışma verimliliğini arttırmaya çalışan bir liderlik türüdür. Böylece ruhsal liderlik hem bireysel ihtiyaçların karşılanmasına hem de örgütsel hedeflere ulaşılmasına fırsat verir (Fry, 2003).

Karakaş, (2010) tarafından ruhsal liderliğin örgütsel performansa etkisini saptamak için yapılan alanyazın taramasında 140'tan fazla çalışmanın ruhsal liderliğin izleyenlerin hayat kalitesini arttırdığı, izleyenlerin işlerini daha anlamlı buldukları ve izleyenleri ortak amaçta birleştirme konusunda yardımcı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Karadağ (2009) tarafından yapılan bir çalışmada ise ruhsal liderliğin etkili bir örgüt kültürü oluşturmada önemli bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Fry'a (2003) göre, ruhsal liderlik izleyenlerin içsel motivasyonunu arttırmaktadır. Öğretmenlerin motivasyonları ile ruhsal liderlik algıları arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmada, ruhsal liderlik ile motivasyon algıları arasında yüksek düzeyde olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Özgan, Bulut, Bulut ve Bozbayındır, 2013). Bu bulgulardan hareketle ruhsal liderlik davranışlarını gösteren öğretim elemanlarının hem kendi çalışma motivasyonlarını hem de öğrencilerinin motivasyonlarını yükselteceği düşünülmektedir.

Görüldüğü üzere öğretim elemanların ruhsal liderlik davranışlarını göstermesi, öğrencilere; vizyon oluşturma, yaşam doyumu, insanları karşılıksız sevme, içsel motivasyon sağlama yolu ile öğrenmeye heveslendirme, akademik başarıma isteği oluşturma, öğrenciliğin ve hayatın anlamlı gelmesi, okul amaçları konusunda arkadaş ve öğretim elemanları ile işbirliğine girme, okula ya da gruba aitlik hissi uyandırma, aldığı görevlerde ve derslerinde başarı sağlama gibi konularda yardım ve destek sağlayacaktır. Ayrıca öğretim elemanlarının ruhsal liderlik davranışı sergilemesi öğrencilerin öğrenmelerini destekleyecek bir öğrenme kültürünün oluşmasına da katkı sağlayabilir. Buradan hareketle araştırma, öğretim elemanlarının ruhsal liderlik davranışlarını ne düzeyde gösterdiklerine odaklanmıştır.

Yurtiçinde ruhsal liderlikle ilgili çalışmaların sayısı oldukça sınırlıdır. Baloğlu ve Karadağ (2009) ruhsal liderlikle ilgili teorik bir çözümleme yapmışlardır. Bir başka çalışma ise Karadağ (2009) tarafından yapılmış, ruhsal liderlik ile kurum kültürü arasındaki ilişki ortaya konulmaya çalışılmıştır. Kurtar (2009) ise yüksek lisans tezinde Ruhsal Liderlik Ölçeği'ni Türkçeye uyarlama

alıŐması yapmıştır. zgan, Bulut, Bulut ve Bozbayındır (2013) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin ruhsal liderlik algıları ve motivasyon algı düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiŐtir. Ruhsal liderlikle ilgili yükseköğretim örgütlerinde, özellikle de ğretim elemanlarının ruhsal liderliği üzerinde bir çalıŐmaya ise rastlanamamıŐtır. Araştırma bu boŐluęu doldurmayı ve yapılacak çalışmalara ıŐık tutmayı hedeflemektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, ğretim elemanlarının ruhsal liderlik davranışlarını gösterme düzeylerini ğrenci görüşlerine göre belirlemektir. Ayrıca, araştırma ile öğrencilerin cinsiyetlerinin ve öğrenim gördükleri kur düzeylerinin ğretim elemanlarının ruhsal liderlik davranışlarını gösterme algılarında anlamlı farklılaşma yaratıp yaratmadığının da kontrol edilmesi amaçlanmaktadır.

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu araştırma, ğretim elemanlarının ruhsal liderlik davranışlarını gösterme düzeylerine ilişkin ğrenci görüŐlerini belirlemeye dönük betimsel tarama modelinde bir araŐtırmadır.

Evren ve rneklem

Araştırmanın evrenini Kocaeli Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu hazırlık sınıfında öğrenim gören 2600 ğrenci, örneklemini ise tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 693 ğrenci oluşturmaktadır. AraŐtırmaya katılan hazırlık sınıfı ğrencilerinin 284' kadın, 399'u ise erkektir. Verilerin toplandığı Kocaeli Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda öğrenciler öğrenim sürecinin baŐında belirlenen seviye tespit sınavına dayalı olarak oluŐturulan alt kur ve üst kur olmak üzere iki farklı grupta eğitim görmektedirler. AraŐtırmaya katılan öğrencilerin 468'i alt kurda, 225'i ise üst kurda öğrenim görmektedir.

Veri Toplama Aracı

Ruhsal liderlik davranıŐına ilişkin veriler Fry (2003) tarafından geliŐtirilen "Ruhsal Liderlik leği" ile toplanmıştır. Fry'ın (2003) İngilizce olarak geliştirdiği ölçek araştırmacılar tarafından Türkçeye evrilip Türkiye'ye uyarlanmıŐtır. 29 maddelik İngilizce lek, ikisi araştırma grubundan ikisi de İngilizce eğitimciliği mezunu eğitim yönetimi ve denetimi yüksek lisans ğrencisi olmak üzere 4 kiŐiye Türkçeye evrilmiŐtir. Araştırmacılar bu dört farklı çeviriden en uygun maddeleri birlikte seçmiŐtir. Böylece 29 maddelik bir ölçek oluŐturulmuŐtur. GeliŐtirilen bu ölçek, eğitim yönetimi ve denetimi alanında uzmanlaŐmıŐ bir profesöre gösterilmiş, onun eleŐtiri ve nerileri doğrultusunda düzeltilerek deneme formu hazırlanmıŐtır.

lme aracının n uygulaması örneklem grubuna girmeyen Kocaeli Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nin 100 son sınıf öğrencisine uygulanmıŐtır. Öğrencilere anlaŐılması güç olan maddeleri iŐaretlemeleri istenmiŐtir. Anlaşılma sorunu olan 3 madde yeniden düzenlenmiŐtir. lme aracının deneme uygulamasında Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0.84 çıkmıştır. Olumlu içerik taŐıyan 29 maddelik ölçeğin maddeleri 5'li Likert tipli olarak tasarlanarak son hali verilmiştir.

Araştırmanın verilerinin toplandığı asıl uygulamada yer alan 29 maddenin madde-toplam puan korelasyonları hesaplanmıŐ ve 0.30'un altında korelasyona sahip olan maddeler ölçekten çıkartılmıŐtır. Madde toplam korelasyonu 0.30 ve daha yüksek olan maddelerin bireyleri iyi derecede ayırt ettiği; 0.20 ve 0.30 arasındaki maddelerin zorunlu görülmesi halinde teste alınabileceği ve düzeltilmesi gerektiği; 0.20'den daha düşük maddelerin ise ölçeğe alınmaması gerektiği belirtilmektedir (Büyüköztürk, 2006). Bu bağlamda "8 ve 11" numaralı maddelerin madde-toplam korelasyonları 0.30'dan düşük olduğundan ölçekten çıkarılmıştır. Bir madde (16.

ÜNİVERSİTE HAZIRLIK SINIFI ÖĞRENCİLERİNE GÖRE ÖĞRETİM ELEMANLARININ RUHSAL LİDERLİK DAVRANIŞLARINI GÖSTERME DÜZEYLERİ

madde) ise ölçeğin aslından farklı faktörde yer aldığından ölçekten çıkarılmıştır. Kalan 26 maddelik ölçeğe yapılan analizler sonucunda Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı 0.95 ve Bartlett testi anlamlı bulunmuştur ($X^2=8319.965$ $df=351$, $p<.001$). KMO'nun 0.60'dan yüksek, Bartlett testinin anlamlı çıkması verilerin faktör analizi için uygunluğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2006). Yapılan faktör analizinde ruhsal liderlik ölçeğindeki 26 maddenin özdeğeri 1'den büyük olan 6 faktörde toplandığı görülmüştür. Bu 6 faktörün ölçeğe ilişkin açıkladıkları varyans %61.276'dır. Birinci faktör varyansın % 11.976'sını (Özdeğer=3.234), ikinci faktör 11.873'ünü (Özdeğer=3.206), üçüncü faktör 11.336'sını (Özdeğer=3.061), dördüncü faktör 10.117'sini (Özdeğer=2.732), beşinci faktör 9.845'ini (Özdeğer=2.658), altıncı faktör 6.129'unu (Özdeğer=1.655) açıklamaktadır. 6 faktörün maddelerde açıkladıkları ortak varyans %46 ile %77 arasında değişmektedir. 6 faktörde toplanan maddelerin faktör yükleri 0.394 ile 0.826 arasında değişmektedir.

Ruhsal Liderlik Ölçeği'nin yapı geçerliliğini test etmek için açımlayıcı faktör analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 1'de gösterilmiştir. Ortaya çıkan faktörlerin ölçeğin orijinal halindeki ruhsal liderliğin alt boyutları ile örtüştüğü görülmüştür ve orijinal halindeki alt boyutlardaki isimlere uygun olarak I. vizyon, II. özgecil sevgi, III. üyelik, IV. heves uyandırma/anlam, V. umut/inanç, VI. üretkenlik olarak isimlendirilmiştir (Tablo 1).

Tablo 1.

Ruhsal Liderlik Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

	Vizyon	Özgecil sevgi	Üyelik	Heves uyandırma/ anlam	Umut/ inanç	Üretkenlik
4. Öğretim elemanlarımızın beni elimden gelenin en iyisini yapmaya yönlendiren bir bakış açıları vardır.	.773					
1. Öğretim elemanlarımız, okulumuzun hedeflerine duydukları inançtan dolayı okulumuzun başarıya ulaşması için sürekli fazladan çaba gösterirler.	.770					
26. Öğretim elemanlarımız öğrencilerine samimi bir ilgi gösterirler	.677					
9. Öğretim elemanlarımızın vizyonu (geleceğe ilişkin beklentileri) anlaşılır olduğundan bizi bu beklentileri gerçekleştirmeye yönelik olarak zorlar.	.671					
14. Öğretim elemanlarımız okulun vizyonuna bağlı kalarak çalışır	.524					
24. Öğretim elemanlarımız öğrencilere karşı düşünceli ve naziktir; öğrencileri sorun yaşadıklarında bunun için bir şeyler yapmak isterler.	.685					
3. Öğretim elemanlarımız bilmeden yaptığımız hataları cezalandırmaz.	.684					
7. Öğretim elemanlarımızın okulumuzun öğrencileri için ortaya koyduğu vizyona inançla bağlı olduklarına inanıyorum.	.638					
29. Öğretim elemanlarımız dürüst davranırlar ve gereksiz yere gururlanmazlar.	.637					
13. Öğretim elemanlarımız gerektiğinde öğrencilerini savunma cesaretini gösterirler.	.521					
20. Öğretim elemanlarımız okulda ne yapılması gerekiyorsa onu gerektiği gibi yaparlar.	.515					
25. Öğretim elemanlarımızın işleriyle ilgili etkinliklerin onlar için anlamlı olduğunu düşünüyorum			.826			
2. Öğretim elemanlarımızın beni ve ders için yaptığım çalışmalarını takdir ettiğini düşünüyorum.			.695			

Tablo 1 'in devamı

12. Öğretim elemanlarımızın bana birey olarak değer verdiklerini hissediyorum.	.686
6. Öğretim elemanlarımızın bana ve okul içi çalışmalarına saygı duyduklarını hissediyorum.	.625
18. Öğretim elemanlarımızın benim endişelerimi anladığını hissediyorum	.471
28. Öğretim elemanlarımızın işlerinin onlar için bir anlam ifade ettiğini düşünüyorum.	.774
5. Öğretim elemanlarımızın bana ilgi gösterdiklerini hissediyorum.	.743
19. Öğretim elemanlarımız işleri ile ilgili ellerinden gelen en iyisini yapar.	.623
22. Öğretim elemanlarımızın işlerinin öğrencilerinin hayatında bir fark yarattığına inandıklarını düşünüyorum.	.538
10. Öğretim elemanlarımız "okulumuzun hedeflerine olan inançlarını" okulun başarıya ulaşması için ellerinden ne gerekiyorsa yaparak gösterirler.	.744
27. Öğretim elemanlarımız okulumuza inançla bağlı olduklarından okulun amacına ulaşması için ne gerekiyorsa yapacaklarına inanıyorum.	.738
21. Öğretim elemanlarımızın bakış açısı bana mümkün olan en iyi performansımı sergilemem için ilham vermektedir.	.676
23. Öğretim elemanlarımız zamanlarının çoğunu işleri ile geçirdiklerinden sürekli meşguldürler.	.812
17. Öğretim elemanlarımız için en önde gelen şey iş kalitesidir.	.765
15. Öğretim elemanlarımız okulumuza sadıktır ve güvenilirlerdir.	.394

Ruhsal Liderlik Ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları Tablo 2'de verilmiştir. Ruhsal Liderlik Ölçeği'nin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0.94 çıkmıştır. Bu sonuç ölçekten elde edilen puanların oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik katsayısı ise 0.61 ile 0.85 arasında değişmektedir. Ölçeğin alt boyutlarına ait güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, alt boyutlara ait puanların da güvenilir olduğu söylenebilir.

Tablo 2.

Ruhsal Liderlik Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Değerler

Ruhsal Liderlik ve boyutları	Madde sayısı	Maddeler	Faktör yükleri	Güvenirlik katsayısı
Vizyon	5	4,1,26,9,14	0.524-0.773	.84
Umut/İnanç	3	10,27,21	0.676-0.744	.79
Özgecil Sevgi	6	24,3,7,29,13,20	0.515-0.685	.85
Heves uyandırma/anlam	4	28,5,19,22	0.538-0.774	.77
Üyelik	5	25,2,12,6,18	0.471-0.826	.83
Üretkenlik	3	23,17,15	0.394-0.812	.61
Ruhsal Liderlik	26		0.394-0.826	.94

Verilerin Toplanması ve Analizi

Ölçme araçları araştırmacılar tarafından Kocaeli Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda eğitim gören dil başarıları açısından farklı düzeylerdeki öğrencilere ulaştırılmıştır. Ulaştırılan 800 adet veri toplama aracından 708'i geri dönmüştür. Ancak geri dönen ölçme araçlarından 15'i

ÜNİVERSİTE HAZIRLIK SINIFI ÖĞRENCİLERİNE GÖRE ÖĞRETİM ELEMANLARININ RUHSAL LİDERLİK DAVRANIŞLARINI GÖSTERME DÜZEYLERİ

sınav notlarının yazılmaması, çift işaretleme ya da maddelerin çoğunluğunu değerlendirmemiş olma gibi nedenlerle işleme alınmamıştır. Araştırmada 693 öğrencinin ürettiği veriler işleme alınmıştır.

Araştırmada ruhsal liderlik davranışı düzeyini yorumlamak için aritmetik ortalamaya bakılmıştır. Aritmetik ortalamalar yorumlanırken aralıklar 1.00–1.79 “oldukça düşük”, 1.80–2.59 “düşük”, 2.60–3.39 “orta”, 3.40–4.19 “yüksek”, 4.20–5.00 aralığı ise “oldukça yüksek” olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca hazırlık sınıfı öğrencilerinin öğretim elemanlarına yönelik ruhsal liderlik algısının cinsiyet ve yabancı dil kuruna göre değişip değişmediğini test etmek için bağımsız örneklem için t-testi yapılmıştır.

Bulgular ve Yorum

Öğrencilere göre öğretim elemanlarının ruhsal liderlik ve alt boyutlarına ilişkin davranışları ne düzeyde gösterdiklerine ilişkin aritmetik ortalamalar Tablo 3’te verilmiştir. Öğrenciler, öğretim elemanlarının ruhsal liderlik davranışını yüksek düzeyde gösterdiklerini düşünmektedirler (\bar{X} =3.47). Özgan, Bulut, Bulut ve Bozbayındır (2013) ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin görüşlerine dayalı olarak yaptıkları çalışmada, okul müdürlerinin ruhsal liderlik davranışlarını oldukça yüksek düzeyde (\bar{X} =3.62) gösterdiklerini saptamışlardır.

Tablo 3.

Ruhsal Liderlik ve Alt Boyutlarına Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	N	\bar{X}	Ss
Vizyon	693	3.25	0.81
Umut/İnanç	693	3.52	0.85
Özgecil Sevgi	693	3.57	0.78
Heves uyandırma/anlam	693	3.64	0.75
Üyelik	693	3.41	0.80
Üretkenlik	693	3.42	0.78
Ruhsal Liderlik	693	3.47	0.63

Öğrencilere göre öğretim elemanları, ruhsal liderliğin alt boyutlarından heves uyandırma/anlam (\bar{X} =3.64), özgecil sevgi (\bar{X} =3.57), umut/inanç (\bar{X} =3.52), üretkenlik (\bar{X} =3.42) ve üyeliğe (\bar{X} =3.41) ilişkin davranışları yüksek düzeyde gösterirken; vizyon (\bar{X} =3.25) boyutuna ilişkin davranışları orta düzeyde göstermektedirler. Tablo 4’te ruhsal liderlik ile ilgili yapılmış yurtiçi ve yurtdışı araştırmalara ait aritmetik ortalama değerleri verilmiştir. Tablo incelendiğinde ,ruhsal liderliğin en fazla gösterildiği boyutun heves uyandırma/anlam boyutunun olduğu en az gösterilen ruhsal liderlik boyutunun ise vizyon olduğu, görülmektedir.

Tablo 4.

Ruhsal Liderlik ile İlgili Yapılmış Yurtiçi ve Yurtdışı Araştırmalara Ait Aritmetik Ortalama Değerleri

	Bu çalışma	Fry, Vitucci ve Cedillo (2005)*	Fry ve Matherly (2006)	Karadağ (2009)	Özgan, Bulut, Bulut ve Bozbayındır (2013)
Vizyon	3.25	3.66	3.90	2.11	13.62
Umut/İnanç	3.52	4.02	4.11	2.48	15.37
Özgecil Sevgi	3.57	3.53	3.75	2.89	18.40
Heves uyandırma/anlam	3.64	4.13	4.12	--	16.24
Üyelik	3.41	3.63	3.72	3.09	14.10
Üretkenlik	3.42	3.55	3.89	3.21	14.13

Tablo 4 incelendiğinde dikkati çeken bir diğer bulgu da konu ile ilgili yapılan yurtdışı

çalışmalara oranla yurtiçi çalışmalarda elde edilen ölçümlere ait ortalamaların daha düşük olmasıdır. Fry, Vitucci ve Cedillo (2005) çalışmasını askeri örgütlerde, Fry ve Matherly (2006) çalışmasını ise elektrik şirketinde yapmıştır. Karadağ (2009) ve Özgan, Bulut, Bulut ve Bozbayındır (2013) tarafından yapılan çalışmalar ise eğitim örgütlerinde yapılmıştır. Bu nedenle ruhsal liderlik ile ilgili yapılan çalışmaların yapıldığı örgüt tipi ve çalışmanın yapıldığı ülkenin kültürü çalışmaların sonuçlarını etkilemiş olabilir.

Öğrencilerin öğretim elemanlarına yönelik ruhsal liderlik algısının cinsiyet ve yabancı dil kuruna göre değişip değişmediğini test etmek için bağımsız örneklem için t testi yapılmış ve Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5.

Ruhsal Liderlik Ölçeği Puanlarının Cinsiyet ve Kur Düzeyine Göre T-testi Sonuçları

		n	\bar{X}	Ss	sd	t	p
Cinsiyet	Kadın	284	3.57	.59	681	3.565	.000
	Erkek	399	3.39	.65			
Kur Düzeyi	Alt kur	468	3.47	.657	691	.006	.995
	Üst Kur	225	3.47	.564			

Öğrencilerin öğretim elemanlarının ruhsal liderlik davranışlarını gösterme algılarında cinsiyet anlamlı farklılaşma yaratırken ($t=3.565$; $p<.01$); öğrencilerin öğrenim gördükleri kur düzeyleri ($t=0.006$; $p>.05$) anlamlı farklılaşma yaratmamıştır. Kız öğrenciler ($\bar{X}=3.57$) erkeklere ($\bar{X}=3.39$) oranla öğretim elemanlarının ruhsal liderlik davranışlarını daha fazla gösterdiklerini düşünmektedirler.

Sonuç ve Tartışma

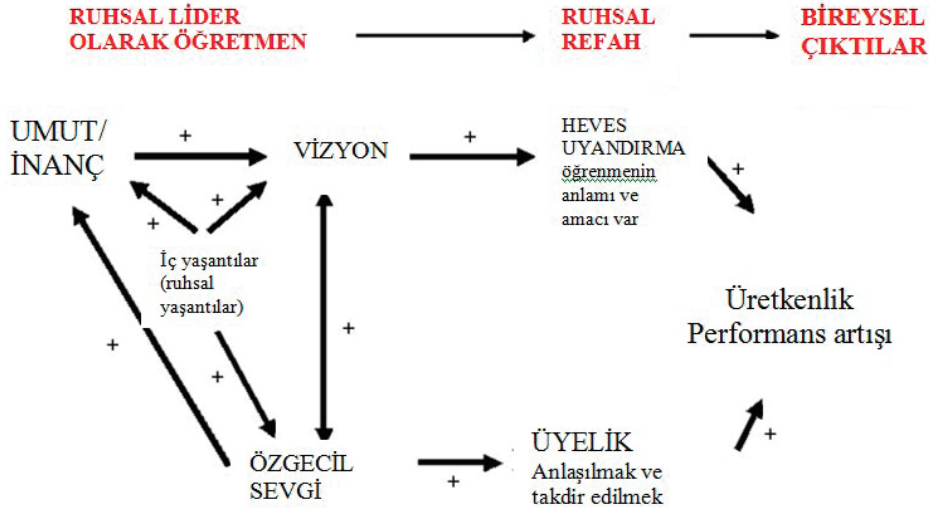
İnsanların ruhsal ihtiyaçlarını gidermek, insanların hem fizyolojik hem de psikolojik durumunu olumlu yönde etkilemektedir (Reave, 2005). İnsanların en temel sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarından yararlanan ruhsal liderler, bu yolla izleyenlerine güven, içe yönelik motivasyon ve aynı zamanda performanslarını en iyi seviyeye çıkarmaları için gerekli olan adanmışlığı kazandırır (Fry, 2005). Ruhsal değerleri vurgulayan bu liderler çoğu zaman diğerlerinde içten içe bir güdüleme yaratmayı başarırlar (Reave, 2005). Bu nedenle ruhsal liderliğin amacı, hem liderlerin hem de izleyicilerin görev aşkı ve üyeliklerini artırıp bireylerin ruhsal gereksinimlerini karşılayarak, bireyleri belirlenen vizyona yönlendirmek ve üretkenliği artırmaktır. Ruhsal liderlikte kayıtsız şartsız verilen özgecil sevgi endişe, kırgınlık, kıskançlık, bencillik, başarısızlık, suçluluk gibi duygulardan kaynaklanan korkuların ortadan kalkmasında işlev görecektir ortak bir vizyon yaratılmasına yardımcı olur. Ortak vizyon etrafında birleşen bireyler üyelik hissi edinirler ve bu his onların anlaşılmasını, takdir edilmesini sağlar. Ayrıca ruhsal liderlik bireylerin psikolojik esenliğini ve sağlık durumlarını daha iyi seviyelere getirmesinin yanında adanmışlık ve verimliliğinin de artmasını sağlarlar. Bu nedenle eğitimcilerin ruhsal liderlik davranışlarını göstermesi hem öğrencilerin hem de kendilerinin akademik ve yaşam mutlulukları açısından önem taşımaktadır. Araştırma, öğrencilerin başarısına sağlayacağı katkı açısından ruhsal liderlik davranışlarının gösterilmesine vurgu yapmıştır.

Araştırma sonucunda Fry'nın (2003) geliştirdiği Ruhsal Liderlik Ölçeği ile öğretim elemanlarının ruhsal liderlik davranışını ne düzeyde gösterdikleri ölçülmeye çalışılmıştır. Üniversite hazırlık sınıfı öğrencilerine göre, öğretim elemanları ruhsal liderlik davranışını yüksek düzeyde göstermektedirler. Ruhsal liderlik davranışının gösterilme düzeyine ilişkin bu sonuç yurtiçindeki diğer çalışmaların sonuçları ile karşılaştırıldığında; Karadağın (2009) ilköğretim okullarında yaptığı çalışmasının ortalamalarından daha yüksek, ancak Özgan, Bulut,

ÜNİVERSİTE HAZIRLIK SINIFI ÖĞRENCİLERİNE GÖRE ÖĞRETİM ELEMANLARININ RUHSAL LİDERLİK DAVRANIŞLARINI GÖSTERME DÜZEYLERİ

Bulut ve Bozbayındır (2013) tarafından ilköğretim ve liselerde yapılan çalışmanın sonuçlarına göre ise daha düşük düzeyde kaldığı söylenebilir. Ruhsal liderlik davranışının gösterilme düzeyi, yurtdışında eğitim örgütleri dışında yapılan araştırma bulguları (Fry, Vitucci ve Cedillo, 2005; Fry ve Matherly, 2006) ile karşılaştırıldığında ise daha düşük düzeyde kaldığı söylenebilir. Bu karşılaştırmalar ise bizi ruhsal liderlik davranışının gösterilme algısının örgüt tipine, ülke kültürüne ve eğitim örgütünün düzeyine göre değişebildiği sonucuna götürmektedir.

Öğrencilere göre öğretim elemanları, ruhsal liderliğin alt boyutlarından heves uyandırma/ anlam, özgecil sevgi, umut/inanç, üretkenlik ve üyeliğe ilişkin davranışları yüksek düzeyde gösterirken; vizyon boyutuna ilişkin davranışları orta düzeyde göstermektedirler. Bulgularda ruhsal liderliğin alt boyutlarından vizyon boyutunun diğer boyutlara göre düşük algılanması dikkat çekicidir. Öğretim elemanlarının bu boyut üzerinde daha duyarlı çalışmasının gereğine işaret etmektedir. Ancak gerek yurtdışı (Fry, Vitucci ve Cedillo 2005; Fry ve Matherly, 2006) gerekse yurtiçi (Karadağ, 2009; Özgan, Bulut, Bulut ve Bozbayındır, 2013) diğer çalışmalarda da benzer sonuçların alınması vizyon boyutundaki ruhsal liderlik davranışlarının zor ve süreç içerisinde zaman isteyen davranışlar olduğunu düşündürmektedir. Bu zorluk Fry'ın (2003,2005,2007) ruhsal liderlik modeli (Şekil 1) ile aşılabılır. Şekilde görüldüğü gibi ruhsal liderlik birbirini etkileyen alt boyutlardan oluşmakta ve bir süreç dahilinde birbirlerinin gelişmesini desteklemektedir. Ruhsal liderlik davranışının gösterilme düzeyini artırmak için eğitimcilerin öğrencilerine ilk olarak umut/inanç vermesi yerinde olacaktır. Böylece, hem ruhsal liderliğin vizyon boyutunun gösterilme düzeyi artacak hem de ruhsal liderliğin yönetilme süreci daha etkin işletilerek, bütün olarak ruhsal liderlik davranışları daha üst düzeyde gösterilmiş olacaktır.



Şekil 1: Fry'ın (2003, 2005, 2007) Ruhsal Liderlik Modeli

Öğrencilerin öğretim elemanlarının ruhsal liderlik davranışlarını gösterme algılarında cinsiyet anlamlı farklılaşma yaratırken; öğrencilerin kur düzeyleri anlamlı farklılaşma yaratmamıştır. İleriki çalışmalarda eğitimcilerin ruhsal liderlik davranışını gösterme düzeyleri ile öğrencilerin başarıları arasındaki ilişki incelenebilir. Kız öğrenciler, erkeklere oranla öğretim elemanlarının ruhsal liderlik davranışlarını daha fazla gösterdiklerini düşünmektedirler. İzleyenlerle yakın ilişkiler kurmak ve onların kalbine hitap edebilmek, ruhsal liderliğin temel özelliklerinden birisidir (Fry, 2003). Okutmanların büyük çoğunluğunun kadın olması, kadın okutmanların kız öğrenciler ile daha etkili bir iletişim kurabildikleri, onlara daha iyi hitap edebildikleri ve bu nedenle onlarda ruhsal liderlik algısını daha kolay uyandırabildikleri olasılığını akla getirmektedir. İleriki araştırmalarda bu farklılık daha detaylı araştırılabilir.

Şüphesiz her araştırmanın olduğu gibi bu araştırmanın da bazı sınırlılıkları vardır. Araştırma Kocaeli Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda yabancı dil öğrenimi gören hazırlık sınıfı öğrencilerinin görüşleri ile sınırlıdır. Bu nedenle diğer araştırmacılar sonuçları daha genellenebilir bir araştırma grubu ile çalışabilirler. Bu araştırmanın bir diğer sınırlılığı da sadece öğretim elemanlarının ruhsal liderlik davranışlarını gösterme düzeylerini irdelemesidir. Başka bir çalışmada öğretim üyeleri de çalışma grubuna alınarak karşılaştırmalı çalışmalar yapılabilir. Liderlik davranışlarının gösterilmesinin bir süreç gerektirmesi de benzer araştırmaların farklı zamanlarda yapılmasını gerekli kılmaktadır.

Kaynakça

- Avolio, B. & Gardner, W. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16, 315-338.
- Aydın, B. & Ceylan, A. (2009). The effect of spiritual leadership on organisational learning capacity. *African Journal of Business Management*, 3(5), 184-190.
- Baloğlu, N. & Karadağ, E. (2009). Ruhsal Liderlik Üzerine Teorik Bir Çözümleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(58), 165-190.
- Collins, J. (2001). *Good to Great*. New York: Harper Business.
- Conger, J.A. & Kanungo, R.N. (1994). Charismatic leadership in organizations: Perceived behavioral attributes and their measurement. *Journal of Organizational Behavior*, 15(5), 439-452.
- Çelik, V. (1995). Eğitim Yöneticisinin Vizyon Ve Misyonu. *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 1(1). 47-53.
- Fry, L. W. & Cohen, M.P. (2009). Spiritual leadership as a paradigm for organisational transformation and recovery from extended work hours cultures. *Journal of Business Ethics*, 84, 265-278.
- Fry, L. W. & Matherly, L. L. (2006). Spiritual leadership as an integrating paradigm for positive leadership development. Paper presented at the 2006 Gallup Leadership Summit. Washington D. C.
- Fry, L. W. & Slocum JR, J. W. (2008). Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership. *Organisational Dynamics*, 37(1), 26-96.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14, 693-727.
- Fry, L. W. (2005). Introduction to the leadership quarterly special issue: Toward a paradigm of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 619-622.
- Fry, L. W., Matherly, L. L., Whittington, J. L., & Winston, B. E. (2007). Spiritual leadership as an integrating paradigm for servant leadership. In S. Singh-Sengupta & D. Fields (Eds.), *Integrating spirituality and organizational leadership* (pp. 70-82). Delhi, India: Macmillan India. <http://iispiritualleadership.com/wp-content/uploads/docs/SLTServantLeadership.pdf> Erişim tarihi: 18.08.2013.
- Fry, L.W. & Matherly, L. (2006). Spiritual leadership and organizational performance: An exploratory study. Paper presented at the meeting of the Academy of Management, Atlanta, Georgia.
- Fry, L.W. (2008). Spiritual leadership: state-of -the-art and future directions for theory, research, and practice. In J. Biberman & Tishman, L. (Eds.), *Spirituality in business: theory, practice, and future directions* (pp. 106-124). New York: Palgrave.
- Gull, G. A., & Doh, J. (2004). The transmutation of the organization: Toward a more spiritual workplace. *Journal of Management Inquiry*, 13(2), 128-139.
- Hanushek, E. A., & Rivkin, S. G. (2006). Teacher Quality. In Hanushek, E. A., & Welch, F. (Eds.), *Handbook of the Economics of Education, Volume 2(Chapter 18)*. USA: Elsevier B. V.

ÜNİVERSİTE HAZIRLIK SINIFI ÖĞRENCİLERİNE GÖRE
ÖĞRETİM ELEMANLARININ RUHSAL LİDERLİK
DAVRANIŞLARINI GÖSTERME DÜZEYLERİ

47

- Idol, L., Jones, B.F., & Mayer, R.E. (1991). Classroom instruction: The teaching of thinking. In Idol, L., & Jones, B.F. (Eds.), *Educational values and cognitive instruction: Implications for reform* (pp. 65-119). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Karadağ E (2009). Ruhsal Liderlik Ve Örgüt Kültürü : Bir yapısal esitlik modelleme çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 9(3), 1357-1405.
- Karakaş, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: a literature review. *Journal of Business Ethics*, 94(1), 89-106.
- Kurtar, Ş. (2009). Ruhsal liderlik ölçeği: Türkçe Dilsel Eşdeğerlik, Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kyriacou, C. (1997). *Effective teaching in schools: Theory and practice*. UK: Stanley Thornes Ltd.
- Malone, P. N. & Fry, L. W. (2003). Transforming schools through spiritual leadership: A field experiment. Paper presented at the 2003 national meeting of the Academy of Management, Seattle Washington.
- Özgan, H., Bulut, L., Bulut, A. & Bozbayındır, F. (2013). Öğretmenlerin Ruhsal Liderlik Algıları ile Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(12), 70-83.
- Reave, L. (2005). Spiritual values and practices related to leadership effectiveness. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 655-687.
- Rivkin, S. G., Hanushek, E. A., & Kain, J. F. (2005). Teachers, Schools, and Academic Achievement. *Econometrica*, 73(2), 417-458.
- Robinson, V. M. J., Lloyd, C. A. & Rowe, K. J. (2008). The impact of leadership on student outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly*, 44, 635.
- Sanders, W. L. & Rivers, J. C. (1996). Cumulative and residual effects of teachers on future student academic achievement, *Research Progress Report*, Tennessee: University of Tennessee Value-Added Research and Assessment Center.
- Stronge, J. H., Tucker, P. D. & Hindman, J. L. (2004). *Handbook for qualities of effective teachers*. USA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Wentzel, K. R. (2002). Are effective teachers like good parents? teaching styles and student adjustment in early adolescence. *Child Development*, 73(1), 287-301.