

EĞİTİM ve İNSANİ BİLİMLER DERGİSİ

Teori ve Uygulama

Cilt: 15 / Sayı: 30 / Güz 2024

JOURNAL of EDUCATION and HUMANITIES

Theory and Practice

Vol: 15 / No: 30 / Fall 2024

Öğretmen Algılarına Göre Yöneticilerin Ruhsal Liderliği ile Takım Çalışması Arasındaki İlişki

With Spiritual Leadership According To Teachers' Perceptions Relationship between Teamwork

Makale Türü (Article Type): Araştırma (Research)

Ayşe GÜL
Muhammed ZİNCİRLİ

www.dergipark.gov.tr/eibd
eibd@eibd.org.tr

Öğretmen Algılarına Göre Yöneticilerin Ruhsal Liderliği ile Takım Çalışması Arasındaki İlişki*

Ayşe GÜL¹

Muhammed ZİNCİRLİ²

DOI: 10.58689/eibd.1537463

Öz: Bu çalışmanın genel amacı, öğretmenlerin algılarına göre ruhsal liderlik ile takım çalışması arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim öğretim yılında Elazığ il merkezindeki anaokulu, ilkokul, ortaokul, liselerde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme yöntemiyle belirlenmiş olup, araştırma çeşitli kademelerde görev yapan 408 öğretmenden alınan veriler analiz edilerek gerçekleştirilmiştir. Çalışmada ilişkisel model kullanılmıştır. Araştırma kapsamında veriler, Yönetici Ruhsal Liderlik Ölçeği, Takım Çalışması Ölçeği ve araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu ile toplanmıştır. Araştırmada verilerin analizinde istatistik paket programı kullanılmıştır. Elde edilen veriler normal dağılım varsayımlarını sağladığı için ruhsal liderlik ve takım çalışması algılarının medeni durum değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için t-testi kullanılırken eğitim durumu ve eğitim kademesine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla da Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), ruhsal liderlik ve takım çalışması arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson Korelasyon analizi ve ruhsal liderliğin takım çalışması algısını yordamasına ilişkin de Basit Regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin ruhsal liderlik ile takım çalışması algılarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Medeni durum değişkeninin anlamlandırma, verimlilik/bağlılık, vizyon algılarını anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim kademesi değişkeninin ruhsal liderlik ve takım çalışması algıları üzerinde anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür. İlkokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin umut/inanç/özgecil sevgi, verimlilik/bağlılık, vizyon algılarının okul öncesi kademesinde çalışan öğretmenlere oranla daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca ilkokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin umut/inanç/özgecil sevgi, verimlilik/bağlılık, takım çalışması algılarının

Geliş Tarihi: 22.08.2024; Kabul Tarihi: 28.10.2024

Kaynakça Gösterimi: Gül, A. ve Zıncırlı, M. (2024). Öğretmen Algılarına Göre Yöneticilerin Ruhsal Liderliği ile Takım Çalışması Arasındaki İlişki. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 15(30), 415-440

Bu çalışma ikinci yazarın danışmanlığında birinci yazarın “Öğretmen algılarına göre yöneticilerin ruhsal liderlik ile takım çalışması arasındaki ilişki” başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

1 Öğretmen, Şehit Metin Koza Anaokulu, Elazığ, 212402103@firat.edu.tr, ORCID: 0009-0002-0885-4425

2 Doç. Dr., Fırat Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Yönetimi Bölümü, Elazığ, mzincirli@firat.edu.tr, ORCID: 0000-0003-0716-6794

lisede görev yapan öğretmenlere oranla daha yüksek düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Eğitim durumu değişkenine ilişkin farklılaşma incelendiğinde ise lisans mezunu öğretmenlerin verimlilik/bağlılık algılarının lisansüstü öğretmenlere oranla daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada yapılan Pearson Korelasyon Analizi sonucunda ruhsal liderlik ile takım çalışması arasında anlamlı ilişkinin olduğu görülmüştür. Basit regresyon analizi sonucunda ruhsal liderlik algısının toplam varyansın yaklaşık %33'ünü açıkladığı söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen algıları, Ruhsal liderlik, Takım çalışması.

Giriş

Lider, benimsemiş olduğu liderlik türünü çalışmakta olduğu eğitim kurumuna yansıtabilir. Her eğitim kurumunda farklı farklı liderlik türleri gözlemlenebilmektedir (Şişman, 2004). Kurumun yapısına, dinamiklerine uygun liderlik türünün sergilenmesi son derece önemli bir husustur (Şahin, 2003). Klasik yapıda ödül ve cezaya dayalı liderlik türleri günümüzde önemini kaybetmiş olup yeni liderlik türlerinin ortaya çıkışına neden olmuştur (Yeşil, 2013). Elton Mayo ve arkadaşları Hawthorne araştırmaları ile işyerlerinin aslında sosyal bir örgütten oluştuğunu ödül ceza kavramı yerine örgütte en önemli faktörün insan olduğunu ileri sürmüştür. Çalışanlara karşı gösterilen tutum ve davranışların ücretten, ödülünden ve cezadan daha etkili olduğu gözlemlenmiştir (Mayo, 1949). İşçilere yönelik bu çalışmalarla liderlikte yeni değerler ön plana çıkmaya başlamıştır (Baloğlu ve Karadağ, 2009). Bu araştırmanın ilk değişkeni olan ruhsal liderlik yeni değerlerle ortaya çıkan bir liderlik türüdür. Ruhsal liderlik, insani değerlerin ve örgütsel yapının çalışma hayatına uyarlanması olarak tanımlanmaktadır (Fairholm, 1998). Ruhsal liderliğin bir diğer tanımı ise kişinin kendisini ve diğerlerini içten güdülemesi için gerekli olan değerler, tutumlar ve davranışlardır (Fry, 2003).

Ruhsal liderliğin temelini Fry oluşturmuştur. Fry çalışanların beklentilerinin sadece maddiyat olmadığını manevi doyumun da önemli bir faktör olduğunu belirtmiştir. Bu kapsamda liderlerin, çalışanları takdir ederek aidiyet hissi oluşturarak manevi doyum hissiyatını yaşatmalarının önemli olduğu vurgulanmıştır (Fry, 2003). Bolman ve Deal kişilik özelliklerinin bir bütün olarak ele alınması gerektiğini ve bunu yapabilmek için de insanların ruhsal özelliklerinin göz ardı edilemeyeceğini vurgulamıştır (Bolman ve Deal, 2001 aktaran, Şimşek ve Garipağaoğlu, 2016). Fairholm (1996) ruhsallığın biyolojik ya da fizyolojik olmadığını duygusal ve zihinsel etkinliklerle kendini gösterdiğini belirtmiştir. Ruhsal liderlik adalet, doğruluk ve bağımsızlık gibi duygusal, zihinsel etkinliklerle kendini göstermektedir (Fairholm, 1996). Çalışanlar ruhsal etkinliklerine değer verildiğini gördüklerinde kurumları için birçok fedakârlıkta bulunabileceklerdir. Çalışanın yapmış olduğu mesleki fedakârlık çalışmanı tatmin edecek ve iş doyumunun sağlanmasında etkili olacaktır (Moxley, 2000). Çalışma ortamında karşılaşılan iş tatmini ve doyumuna yönelik problemleri aşabilmenin bir yolunun da ruhsal liderlik olduğuna dikkat çekilmiştir. Çalışanların beklentilerinin karşılanması, ruhsal özelliklerine önem verilmesi, kurumda çıkabilecek birçok problemin önüne geçebilmekte ve ortaya çıkan sorunlara çözüm olabilme noktasında önem arz etmektedir (Sanders ve diğ., 2003).

Yeni liderlik türleri arasında yer alan insancıl değerleri, motivasyonu içerisinde barındıran ruhsal liderlik günümüzde popülerlik kazanmıştır (Karadağ, 2016). İnsani ilişkileri olumlu kılmayı, çalışan motivasyonunu artırmayı, ortak vizyon oluşturmayı hedefleyen ruhsal liderlik kurumların uygulamaya ihtiyaç duyduğu bir liderlik türü haline gelmiştir (Baloğlu ve Karadağ, 2009). Okullar da ruhsal liderlik kavramının uygulanmasına ihtiyaç duyulan kurumlar

arasında yer almaktadır. Literatür incelendiğinde ruhsal liderliğin eğitim öğretim kurumlarına yansımalarına dair birçok araştırma bulunmaktadır. Rezach (2002) eğitim liderlerindeki ruhsal liderlik kavramını ele almıştır. Eğitim yöneticilerinin ruhsal liderlik özellikleri göstermesinin işlevsel olduğu kanaatine varmıştır. Ruhsal liderliğin eğitim ortamlarında uygulanıp uygulanmayacağını inceleyen çalışmayı ise Akar (2010) yapmıştır. Bu çalışmalarda ruhsal liderliğin sergilendiği okullarda örgütsel bağlılığın yüksek düzeyde olduğu gözlemlenmiştir. Örgütsel bağlılığın yüksek olduğu okullarda öğretmenlerin performansında, verimliliğinde artışı gözlemlenmiştir (Akar, 2010). Ankaralıoğlu (2020) yapmış olduğu çalışmada farklı okul kademelerinde çalışan öğretmen algularına göre yöneticilerin ruhsal liderlik stiline okul kültürüne etkisini araştırarak ruhsal liderlik algısı ile okul kültürü algısı arasında orta düzey ve pozitif anlamlı ilişki saptamıştır.

Eğitim kurumlarında personelin koordineli biçimde çalışarak belirlenen hedeflere ulaşabilmek için ihtiyaç duyduğu diğer bir kavram ise takım çalışması kavramıdır (Tuna, 2003). Organize olmak, ekip olmak gibi kavramlar takım çalışması kavramını akla getirmektedir. Birbiriyle iyi ilişkiler kurabilen, işinde usta kişilerin bir araya gelerek oluşturduğu görevini yerine getirme yapısına takım çalışması denir (Başaran, 1993). Takım çalışması kavramının bir diğer tanımı ise belirlenen amaçlar doğrultusunda bir araya gelen insan topluluğunun görevlerini yerine getirmesidir (Zehir ve Özşahin, 2008).

Hedeflere ulaşmada önemli bir yere sahip olan lider, tek başına başarıyı getirmekte yeterli olmayabilir. Doğru bir lider eşliğinde çalışanlarla birlikte oluşturulan bir takımın koordine biçimde çalışması da gerekmektedir. Liderin kurumdaki diğer tüm unsurları etkilemesi bağlamında kurumun çalışanları ve lideri bir takım halinde takımın kurallarını belirlemeli ve görev dağılımı yapılmalıdır. Ancak bu şekilde hedeflere ulaşılarak başarı elde edilebilir (Selçuk, 2007). Takım çalışmasının doğru biçimde uygulandığı, çalışanların görev paylaşımı yapıp eşgüdümlü biçimde çalıştığı kurumlarda verimliliğin arttığı gözlemlenmiştir (Tuna, 2003). Bu nedenle takım çalışması ve ruhsal liderliği eğitim kurumlarına entegre etmeye ihtiyaç duyulmuştur. Ruhsal liderlik ve takım çalışması kavramlarının ortak alt başlıklar içermesi iki kavram arasında ilişki olabileceği fikrini akıllara getirmektedir. Yapılan araştırmalara göre ruhsal liderliğin eğitim kurumlarına yansımalarının pozitif etkileri üzerinde durulmuştur (Karadağ, 2016). Aynı şekilde takım çalışmasının eğitime yansımaları da incelenmiş olup takım çalışmasının eğitim kurumlarını olumlu yönde etkilediğine vurgu yapılmıştır (Tuna, 2003). Yapılan araştırmalar ile ruhsal liderlik ve takım çalışması kavramlarının eğitim kurumlarını pozitif şekilde etkilediği gözlemlenmiştir (Becerikli, 2013). Okullarda uygulanan ruhsal liderliğin yöneticiler ve personel arasında olumlu ilişkiler kurmasına yardımcı olduğu ve eğitim kurumlarında uygulanması gereken bir liderlik türü olduğu düşünülmektedir (Çimen, 2018). Aynı şekilde okullarda yapılan takım çalışmasının verimlilik sağladığı ve eğitim ku-

rumlarında uygulanması gereken bir çalışma stili olduğuna dikkat çekilmiştir (Tuna, 2003). Eğitim alanında takım çalışması incelendiğinde gelişmiş ülkelerin okullarda takım çalışmasına yer verdiği gözlemlenmiştir (Lysberg, 2023). Okul yöneticisi ve öğretmenler arasında iş birliği yapılarak çalışmaların yürütüldüğü belirtilmiştir (Tuna, 2003). Ülkemiz okullarında da takım çalışmalarına yer verilmektedir. Zümre toplantıları, kurul toplantıları bunlara bir örnek olarak gösterilebilmektedir (Kocabaş ve Gökbaş, 2003). Okullarda yöneticinin, öğretmenin, personelin takım olarak çalışmalar yürütmesi başarıya açılan bir yol olarak gösterilebilir. Takım çalışması sonucu edilen başarıların bireysel başarılarından daha etkili olduğu yadsınmaz bir gerçektir (Güçlü ve Okçu, 2015).

Eğitim kurumlarında çalışanlar bir amaç doğrultusunda sürekli bir araya gelmektedirler. Kurullar, toplantılar, komisyonlar çalışanların bir araya geldikleri alanlardır (Kocabaş ve Gökbaş, 2003). Bu alanlarda amaçlar çalışanlar tarafından benimseniyor, yapılan çalışmalar üst seviyeye çıkarılmak için çaba harcanyorsa takım çalışması yapıldığı anlamına gelmektedir. Günümüzde birçok kurum etkinliklerini üst seviyeye çıkarabilmek ve amaçlarına ulaşabilmek adına takım çalışmasına önem vermekte ve uygulamaya çalışmaktadır (Güçlü ve Okçu, 2015). Yapılan araştırmaya göre de takım çalışmasının sergilendiği kurumlarda verimlilik etkili bir biçimde artış göstermiştir (Çetin, 2001). Bu artışın farkında olan eğitim kurumları da takım çalışmasına yer vermeye başlamışlardır. Tuna (2003) yönetici ve öğretmenlerin takım çalışmasına dair görüşlerini araştırdığı tez çalışmasında öğretmen ve yöneticilerin takım şeklinde çalışmalarının iş motivasyonunu arttırdığını ifade etmiştir. Kocabaş ve Göktaş (2003) yapmış oldukları araştırma ile yeni bilgi üretme konusunda okulların birbirini olumlu yönde etkilediğini bu anlamda takım çalışmasının eğitim kalitesini arttırdığını belirtmiştir. Birbirini tamamlayıcı özelliklere sahip personelin istihdamı ile oluşturulan takımlar üst düzey sorun çözme ve karar verme yeteneğiyle dikkat çekmektedir (Becerikli, 2013). Üst düzey sorun çözme ve karar verme yetisi etkili bir liderlik anlayışıyla yönetilmelidir. Dikkat edildiğinde etkili liderlerin örgütlerinde takım çalışmasına yer verildiğine, takım çalışması sergilenen örgütlerin ise çalışma stillerine uygun anlayışlı liderlerle yönetilmesi gerektiğine vurgu yapılmıştır. Bu nedenle ruhsal liderlik modeli ve takım çalışması birbirleriyle uzak kavramlar değildir (Güçlü ve Okçu, 2015).

Literatür incelendiğinde ruhsal liderlik ile takım çalışması kavramları arasında anlamlı bir ilişki olabileceği düşünülmektedir. Ruhsal liderlik özellikleri gösteren veya göstermeyen liderlerle çalışan öğretmenlerin takım çalışmasına yönelik tutum ve davranışlarının nasıl olduğu merak konusu olmuştur. Bu nedenle okullarda ruhsal liderlik ile takım çalışması arasındaki ilişkinin araştırılmasına gerek duyulmuştur. Bu sebeple araştırmanın problemi ruhsal liderlik ile takım çalışması arasındaki ilişkinin araştırılması oluşturmaktadır. Bu çalışmanın amacı okullardaki her kademedeki görev yapan öğretmen algılarına göre ruhsal liderlik ile ta-

kım çalışması arasındaki ilişkiye dair görüşleri değerlendirmektir. Araştırmanın alt amaçları aşağıda verildiği gibidir:

1. Öğretmenlerin ruhsal liderlik ve takım çalışması algılarının düzeyi nedir?
2. Öğretmenlerin ruhsal liderlik ve takım çalışması algıları; cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, hizmet süresi, yaş, eğitim kademesi ve branş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin ruhsal liderlik ile takım çalışması algıları arasında ilişki var mıdır?
4. Öğretmenlerin ruhsal liderlik algıları, takım çalışması algılarını anlamlı şekilde yordamakta mıdır?

Yöntem

Araştırmanın modeli

Öğretmenlerin ruhsal liderlik ile takım çalışması algıları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlayan araştırmada ilişkisel model kullanılmıştır. İlişkisel model en az iki değişken arasındaki birlikte değişimin var olup olmadığını ve derecesini belirlemek amacıyla kullanılan araştırma modelidir (Karasar, 2005).

Evren ve örneklem

Çalışmanın evrenini, 2022-2023 yılında Elazığ ilindeki anaokullarında, ilkokullarda, ortaokullarda ve liselerde görev yapan 8008 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Her tabaka, genelde tüm evren içindeki oranına göre örneklemede temsil edilir. Önce araştırma ile ilgili tabaka kararlaştırılır. İkinci aşamada araştırmacı her tabakanın evrendeki oranına göre örneklemede yer almasını sağlamak üzere her tabaka için bir kota koyar. Kota örnekleme yöntemi araştırmanın yapılacağı topluluğun belirli özelliklerini yansıtabilmek için topluluktan sadece belli özelliklerde olan örneklerin alınmasını gerektiren araştırma yöntemidir. Kota örnekleme yönteminde değişkenler doğrultusunda alt kümeler oluşturulur (Yağar ve Dökme, 2018). Bu araştırmada alt kümeleri anaokullarında, ilkokullarda, ortaokullarda ve liselerde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Evren büyüklüğünün 6000' in üzerinde olduğu evrenlerde güven aralığını %95 elde edebilmek için 384 örneğe ihtiyaç duyulmaktadır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). Bu araştırmanın örneklemi 408 öğretmen ile sürdürülmüştür. Araştırma evrenini oluşturan öğretmenler ile ilgili bilinmesi gereken sayısal veriler Tablo 1' de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Yönelik Bilgiler

Demografik Değişken	Gruplar	(n)	(%)
Cinsiyet	Kadın	238	58.3
	Erkek	170	41.7
	Toplam	408	100
Medeni Durum	Evli	264	64.7
	Bekâr	144	35.3
	Toplam	408	100
Görev Yapılan Eğitim Kademesi	Okul Öncesi	128	31.4
	İlkokul	93	22.8
	Ortaokul	60	14.7
	Lise	127	31.1
	Toplam	408	100
Yaş	21-25 yaş	41	10.0
	26-30 yaş	58	14.2
	31-35 yaş	102	25.0
	36-40 yaş	96	23.5
	40 yaş ve üzeri	111	27.2
	Toplam	408	100
Hizmet Süresi (kıdem)	1-5 yıl	93	22.8
	6-10 yıl arası	120	29.4
	11-15 yıl arası	82	20.1
	16-20 yıl arası	58	14.2
	21 yıl ve üzeri	55	13.5
	Toplam	408	100
Branş	Sosyal Bilimler	310	76.0
	Fen Bilimleri	68	16.7
	Güzel Sanatlar/ Beden Eğitimi/ Konservatuvar	30	7.4
	Toplam	408	100
Eğitim Durumu	Ön Lisans	32	7.8
	Lisans	296	72.5
	Lisansüstü	80	19.6
	Toplam	408	100

Tablo 1 incelendiğinde, çalışmaya katılan 408 öğretmenden %58.3'ü kadın, %41.7'si erkektir. Öğretmenlerin %64.7'si evlidir. Öğretmenlerin %35.3'ü ise bekarıdır. Öğretmenlerin %31.4'ü okul öncesinde, %22.8'i ilkokulda, %14.7'si ortaokulda ve %31.1'i lisede görev yapmaktadır. Öğretmenlerin %10.0'ı 21 ile 25 yaş arasında, %14.2'si 26 ile 30 yaş arasında, %25.0'ı 31 ile 35 yaş arasında, %23.5'i 36 ile 40 yaş arasında ve 27.2'si 40 yaş ve üzerin-

dedirler. Branş değişkeni açısından tetkik edildiğinde öğretmenlerin %76.0'ı sosyal bilimler, %16.7'si fen bilimler ve %7.4'ü güzel sanatlar/beden eğitimi/konservatuvar branşlarındadır. Öğretmenlerin kıdemleri incelendiğinde %22.8'i 1 ile 5 yıl arasında, %29.4'ü 6 ile 10 yıl arasında, %20.1'i 11 ile 15 yıl arasında %14.2'si 16 ile 20 yıl arasında, %13.5'i 20 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir. Öğretmenlerin mezun olduğu okul türünü incelediğimizde öğretmenlerin %7.8'i ön lisans, %72.5'i lisans, %19.6'sı ise lisansüstü seviyesinde eğitim görmüştür.

Veri toplama araçları

Bu aşamada öğretmenlere hangi ölçeklerin uygulanması gerektiğine ölçeklerin geçerlik, güvenilirlik düzeyleri, güncelliği, kullanım kolaylığı ve yapılan araştırmanın hedeflerine olan uygunluğuna göre karar verilmiştir. Sonuç olarak Kişisel Bilgi Formu, Yönetici Ruhsal Liderlik ve Takım Çalışması Algı Ölçekleri kullanılmıştır.

Yönetici ruhsal liderlik ölçeği

Bu çalışmada öğretmenlere yirmi sekiz maddeden, dört alt boyuttan oluşan Akıncı ve Ekşi (2017) tarafından geliştirilmiş olan yönetici ruhsal liderlik ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin genel boyutunda cronbach alfa değeri .98 iken, umut/inanç/özgecil sevgi boyutunda .96, anlamlandırma alt boyutunda .94, verimlilik/bağlılık alt boyutunda .93, vizyon alt boyutunda .94'tür (Akıncı ve Ekşi, 2017). Ölçeğin iç tutarlılığını belirleyebilmek için çalışmadaki verileri kullanarak Cronbach Alpha değeri hesaplanmıştır. Umut/inanç/özgecil sevgi alt boyutunun Cronbach Alpha değeri .92 olarak hesaplanmıştır. Anlamlandırma boyutunun Cronbach Alpha değeri .91 olarak hesaplanmıştır. Verimlilik/bağlılık boyutunun Cronbach Alpha değeri .89 olarak hesaplanmıştır. Vizyon boyutunun Cronbach Alpha değeri 0.93 olarak tespit edilmiştir. Toplam Cronbach Alpha değeri .97 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlarla ölçeğin kullanılabilir olduğu görülmüştür.

Takım çalışması ölçeği

Çalışmamızda Gürül (2013) tarafından geliştirilen tek boyuttan oluşan 7 maddelik takım çalışması ölçeği kullanılmıştır. Takım çalışması algı ölçeği tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin geneli için Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .88 olarak bulunmuştur. Elde edilen sonuçlar ölçeğin Türkiye'de kullanılabilirliğini göstermiştir (Gürül, 2013). Takım çalışması ölçeğinin iç tutarlılığını belirlemek için çalışmadan elde edilen veriler kullanılarak Cronbach Alpha değeri hesaplanmıştır. Cronbach Alpha değeri .91 olarak bulunmuştur. Değer göz önünde bulundurulduğunda kullanılabilir yeterlilikte olduğu saptanmıştır. Anketler online ve elden dağıtılmak üzere iki şekilde öğretmenlere ulaştırılmaya çalışılmıştır. Okullara elden dağıtılan 500 anketten 324'ünün geri dönüşü sağlanmıştır. Geri dönüş sağlanan anketler içerisinde 3

tanesi inceleme yeterliliğine (yırtık, okunmaz halde vb.) sahip olmadığı için değerlendirmeye alınmamıştır. Çevrimiçi olarak 87 anket doldurulmuş olup toplamda 408 veri elde edilmiştir.

Verilerin analizi

Araştırma yapılarak elde edilen veriler ölçek biçimine uygun bir numaralandırma biçimi ile numaralandırılıp daha sonra veriler özel paket programa girilmiştir. Bu program kullanılarak analiz edilmiştir. Ruhsal liderlik ve takım çalışması algılarının normal dağılıp dağılmadığını kontrol etmek için öncelikle çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Verilerde normalliğin kontrolü çarpıklık ve basıklık değerlerine bakarak incelenmiştir. Verilerin normal dağılım gösterdiği görülmüştür. Öğretmenlerin ruhsal liderlik ve takım çalışması algısına ilişkin betimsel analizler uygulanmıştır. Öğretmenlerin ruhsal liderlik ve takım çalışmasına ilişkin algılarının evli ya da bekâr olma (medeni durum) durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılık oluşturup oluşturmadıklarına ilişkin t testi uygulanmıştır. Ruhsal liderlik ve takım çalışması algılarının öğretmenlerin eğitim durumları ve çalıştıkları eğitim kademelerine göre farklılaşp farklılaşmadığını anlayabilmek için ANOVA (tek yönlü varyans analizi) kullanılmıştır. ANOVA testinden sonra anlamlı farklılık bulunması durumunda farklılığın nedeninin tespit etmek amacıyla Post-Hoc testleri arasında olan Tukey ve Scheffe Testi uygulanmıştır. Tukey ve Scheffe testlerinin tercih edilmesindeki neden diğer testlere göre daha hassas testler olmasıdır. Ruhsal liderlik ve takım çalışması algıları arasındaki ilişkinin yönünün ve düzeyinin belirlenmesi amacıyla pearson korelasyon yöntemi kullanılmıştır.

Bu araştırma için Fırat Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nun 2023/13 sayılı oturum ve 20 nolu kararı ile etik izin alınmıştır.

Bulgular

Öğretmenlerin ruhsal liderlik ve takım çalışması algısına ilişkin betimsel analizini yapabilmek için ruhsal liderlik ölçeği alt boyutları ve takım çalışması ölçeği puan ortalamaları hesaplanmıştır. Betimsel analiz sonuçları Tablo 2 de verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Ruhsal Liderlik ve Takım Çalışması Algısına İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları (n=461)

Değişkenler	Madde Sayısı	En Düşük Puan	En Yüksek Puan	\bar{X}	Puan Düzeyi
Umut/İnanç/Özgecil Sevgi	10	1.00	5.00	3.71	Yüksek
Anlamlandırma	6	1.00	5.00	3.82	Yüksek
Verimlilik/Bağlılık	6	1.65	5.00	3.78	Yüksek
Vizyon	6	1.00	5.00	3.68	Yüksek
Takım Çalışması	7	1.20	5.00	3.71	Yüksek

Kalaycı (2010) betimsel analiz sonuçlarında hesaplanan aritmetik puanların 3.41 ile 4.20 aralığında olması durumunda puan düzeyinin yüksek düzeyde olduğunu ifade etmiştir. Tablo 2 incelendiğinde 1-umut/inanç/özgecil sevgi alt boyutuna ait maddelerin puan ortalamasının $\bar{x}=3.71$ 2-anlamlandırma alt boyutuna ait puan ortalamasının ise $\bar{x}=3.82$ olduğunu görmekteyiz. Bu sonuca göre öğretmenlerin okullardaki umut/inanç/özgecil sevgi ve anlamlandırma-ya ilişkin algılarının yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. 3-verimlilik/bağlılık toplam puan ortalamasının $\bar{x}=3.78$ yani yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. 4-vizyon boyutu incelendiğinde ise ortalama puanın $\bar{x}=3.68$ olarak hesaplanmıştır ve yüksek düzeydedir. Takım çalışması boyutuna ait ortalama $\bar{x}=3.71$ olarak hesaplanmıştır ve yüksek düzeydedir.

Öğretmenlerin ruhsal liderlik ve takım çalışması algılarının medeni durum değişkenine göre anlamlı şekilde farklılık gösterip göstermediğini anlayabilmek için t testi uygulanmış olup sonuçlar Tablo 3’ de gösterilmiştir.

Tablo 3. Ruhsal Liderlik ve Takım Çalışması Algılarının Medeni Durumlarına Göre Anlamlı Düzeyde Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin t Testi Sonuçları

Değişkenler	Medeni Durum	N	\bar{X}	Ss	t	p
Umut/İnanç/Özgecil Sevgi	Evli	264	3.70	0.86	-.329	0.059
	Bekar	144	3.73	0.74		
Anlamlandırma	Evli	264	3.82	0.92	-1.003	0.006
	Bekar	144	3.91	0.75		
Verimlilik/Bağlılık	Evli	264	3.75	0.87	-1.024	0.005
	Bekar	144	3.83	0.70		
Vizyon	Evli	264	3.65	1.02	-.971	0.006
	Bekar	144	3.74	0.86		
Takım Çalışması	Evli	263	3.72	0.80	.170	0.715
	Bekar	144	3.70	0.76		

Tablo 3’teki veriler incelendiğinde; öğretmenlerin umut/inanç/özgecil sevgi algısı ile evli ya da bekar olma (medeni durum) arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık yoktur($t=-.329$; $p=.059$, $p>.05$). Takım çalışması ölçeğindeki bulgulara göre de göre puan ortalamalarındaki farkın istatistiki açıdan anlamlı düzeyde olmadığı tespit edilmiştir ($t=.170$; $p=.715$, $p>.05$).

Anlamlandırma alt boyutundaki bulgulara göre, ise evli öğretmenlerin puanlarının ortalamaları $\bar{x}=3.82$ ($Ss=0.92$) ve bekar öğretmenlerin puanlarının ortalamasının $\bar{x}=3.91$ ($Ss=0.75$) olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki farkın medeni durumdan etkilenip etkilenmediğini saptayabilmek amacıyla t testi yapılmıştır. t testi ($t=1.003$; $p=.006$, $p<.05$) olarak hesaplanmıştır. Medeni durum ile anlamlandırma boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin algılarına göre bekar öğretmenlerin anlamlandırma algılarının, evli öğretmenlerin anlamlandırma algılarından daha yüksektir.

Verimlilik/bağlılık alt boyutundaki bulgulara göre evli öğretmenlerin puan ortalamalarının $\bar{x}=3.75$ ($Ss=0.87$) ve bekar öğretmenlerin puanlarının ortalamasının $\bar{x}=3.83$ ($Ss=0.70$) olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki farkın medeni durumdan etkilenip etkilenmediğini saptayabilmek amacıyla t testi yapılmıştır. t testi sonucu ($t=-1.024$; $p=.005$, $p< .05$) olarak hesaplanmıştır. Medeni durum ile verimlilik/bağlılık alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin algılarına göre, bekar öğretmenlerin verimlilik/bağlılık alt boyutuna ilişkin, evli öğretmenlerin verimlilik/bağlılık algılarından daha yüksektir.

Vizyon alt boyutundaki bulgulara göre evli öğretmenlerin puanlarının ortalamasının $\bar{x}=3.65$ ($Ss=1.02$) ve bekar öğretmenlerin puanlarının ortalamasının $\bar{x}=3.74$ ($Ss=0.86$) olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki farkın medeni durumdan etkilenip etkilenmediğini saptayabilmek amacıyla t testi yapılmıştır. t testi sonucu ($t=-.971$; $p=.006$, $p< .05$) olarak hesaplanmıştır. Medeni durum ile vizyon alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin algılarına göre bekar öğretmenlerin vizyon alt boyutuna ilişkin algılarının evli öğretmenlerin vizyon alt boyutuna ilişkin algılarından daha yüksektir.

Öğretmenlerin yönetici ruhsal liderlik ölçeği ve takım çalışması ölçeğine ilişkin algılarının, çalıştıkları eğitim kademesine göre, değişiklik gösterip göstermediğini anlamak için ANOVA yapılmış olup elde edilen bulgular Tablo 4’de gösterilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Ruhsal Liderlik Algılarını ve Takım Çalışması Algılarının Çalıştıkları Eğitim Kademelerine Göre Anlamlı Düzeyde Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Sonuçları

Değişkenler	Yaş	N	\bar{x}	Ss	F	P	Fark
Umut/İnanç/ Özgecil Sevgi	A. Okul Öncesi	128	3.63	0.85	2.933	.033	B>A B>D
	B. İlkokul	93	3.93	0.73			
	C. Ortaokul	60	3.68	0.90			
	D. Lise	127	3.64	0.78			
	Toplam	408	3.71	0.82			
Anlamlandırma	A. Okul Öncesi	128	3.80	0.89	2.015	.111	
	B. İlkokul	93	4.04	0.76			
	C. Ortaokul	60	3.76	0.95			
	D. Lise	127	3.79	0.85			
	Toplam	408	3.85	0.86			
Verimlilik/ Bağlılık	A. Okul Öncesi	128	3.71	0.88	3.080	.027	B>A B>D
	B. İlkokul	93	4.00	0.72			
	C. Ortaokul	60	3.76	0.88			
	D. Lise	127	3.69	0.76			
	Toplam	408	3.78	0.81			
Vizyon	A. Okul Öncesi	128	3.60	0.99	3.117	.026	B>A
	B. İlkokul	93	3.95	0.84			
	C. Ortaokul	60	3.58	1.06			
	D. Lise	127	3.61	0.94			
	Toplam	408	3.68	0.96			
Takım Çalışması	A. Okul Öncesi	128	3.71	0.84	2.721	.044	B>D
	B. İlkokul	93	3.88	0.73			
	C. Ortaokul	60	3.72	0.72			
	D. Lise	126	3.58	0.78			
	Toplam	40z	3.71	0.84			

Tablo 4 incelediğinde; umut/inanç/özgecil sevgi alt boyutlarına ilişkin algılarda okul öncesinde görev yapan öğretmenlerin puanlarının ortalamasını $\bar{x}=3.63$ ($Ss=0.85$), ilkokulda görev yapan öğretmenlerin puanlarının ortalamasını $\bar{x}=3.93$ ($Ss=0.73$), ortaokulda görev yapan öğretmenlerin puanlarının ortalamasını $\bar{x}=3.68$ ($Ss=0.90$) ve lisede görev yapan öğretmenlerin puanlarının ortalamasını $\bar{x}=3.64$ ($Ss=0.78$) olduğu görülmektedir. İlişkisiz uç yada daha çok örneklem ortalaması arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla ANOVA yapılmıştır. Grupların evren ortalaması arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla ANOVA yapılmıştır. Grupların evren ortalamaları için en az iki grup arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Grup varyanslarının eşit olduğu durumlar için ortalama puanlarının çoklu karşılaştırılmasında sıklıkla kullanılan Tukey yapılmıştır. Uygulanan ANOVA sonucunda puan ortalamalarında istatistiki olarak anlamlı düzeyde bir farklılık olduğu sonucuna varılmıştır

($F=2.933$; $p=.033$, $p<.05$). Farkın kaynağının saptanması için Tukey testi yapılmıştır. Tukey testi 1953 yılında J.W Tukey tarafından önerilen ve bağımsız k grup ortalamayı ortak hata yaklaşımı ile ikili olarak karşılaştırmaya yarayan ve uygulamada tercih edilen bir çoklu karşılaştırma testidir. Tukey testi grup varyanslarının eşit olduğu durumlar için ortalama puanların çoklu karşılaştırmasında sıklıkla kullanılır (Daniel ve Wayne, 1986 aktaran, Bülbül, 2000). Analiz sonuçları öğretmenlerin yönetici ruhsal liderlik algılarının görev yaptıkları eğitim kademeleri bakımından anlamlı bir farkın olduğunu göstermektedir ($F=2,933$, $p=.033$, $p<.05$). Öğretmenlerin yönetici ruhsal liderlik algıları, görev yapılan eğitim kademesine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Kademeler arası farkların hangi gruplar arası olduğunu bulmak amacıyla yapılan Tukey testinin sonuçlarına göre, okul öncesi kademesinde ($\bar{x}=3.63$, $Ss=0.85$) ve lise kademesinde ($\bar{x}=3,64$, $Ss=0.78$) görev yapanların yönetici ruhsal liderlik algılarının ilkökul ($\bar{x}=3,93$, $Ss=0.73$) kademesinde görev yapanlardan daha olumlu olduğu belirlenmiştir. Diğer gruplar arasında ise istatistiki açıdan anlamlı bir fark görülmemiştir.

Anlamlandırmaya dair algılarda ise okul öncesinde çalışan öğretmenlerin puanlarının ortalaması $\bar{x}=3.80$ ($Ss=0.89$), ilkökulda çalışan öğretmenlerin puanlarının ortalaması $\bar{x}=4.04$ ($Ss=0.76$), ortaokulda çalışan öğretmenlerin puanlarının ortalaması $\bar{x}=3.76$ ($Ss=0.95$) ve lisede çalışan öğretmenlerin puanlarının ortalaması $\bar{x}=3.79$ ($Ss=0.85$) olduğu görülmektedir. Hesaplanan ortalamalar arasındaki bu farkın anlamlı olup olmadığının saptanması için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda puan ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($F=2,015$, $p=.111$, $p>.05$).

Verimlilik/Bağlılık alt boyutu incelendiğinde okul öncesinde çalışan öğretmenlerin puan ortalamaları $\bar{x}=3.71$ ($Ss=0.88$), ilkökulda görev yapan öğretmenlerin puanlarının ortalaması $\bar{x}=4.00$ ($Ss=0.72$), ortaokulda görev yapan öğretmenlerin puanlarının ortalaması $\bar{x}=3.76$ ($Ss=0.88$) ve lisede çalışan öğretmenlerin puanlarının ortalaması $\bar{x}=3.69$ ($Ss=0.76$) olduğu görülmektedir. Puan ortalamaları arasındaki bu farkın anlamlı olup olmadığının belirleyebilmek için ANOVA yapılmıştır. Yapılan analize göre ortalamalar arasındaki farkın istatistiki açıdan anlamlı olduğu ortaya konulmuştur ($F=3.080$; $p=0.027$, $p.<.05$). Farkın kaynağının saptanması için Tukey testi yapılmıştır. Tukey testi sonuçlarına göre ilköğretim kademesinde görev yapan öğretmenlerin verimlilik/bağlılık algıları okul öncesi kademesinde ve lise kademesinde görev yapan öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmüştür. Diğer gruplar arasında ise istatistiki açıdan anlamlı bir fark görülmemiştir.

Vizyon alt boyutu incelendiğinde okul öncesinde çalışan öğretmenlerin puanlarının ortalaması $\bar{x}=3.60$ ($Ss=0.99$), ilkökulda görev yapan öğretmenlerin puanlarının ortalamasının $\bar{x}=3.95$ ($Ss=0.84$), ortaokulda görev yapan öğretmenlerin puanlarının ortalamasının $\bar{x}=3.58$ ($Ss=1.06$) ve lisede görev yapan öğretmenlerin puanlarının ortalamasının $\bar{x}=3.61$ ($Ss=0.94$) olduğu görülmüştür. Puan ortalamaları arasındaki bu farkın anlamlı olup olmadığının saptanması için ANOVA yapılmıştır. Yapılan analize göre puan ortalamaları arasındaki farkın ista-

tistik açıdan anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($F=3.117$; $p=0.026$, $p. <05$). Farkın kaynağının saptanması için Tukey testi yapılmıştır. Tukey testi sonuçlarına göre ilköğretim kademesinde görev yapan öğretmenlerin vizyon alt boyutuna ilişkin algıları okul öncesinde görev yapan öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksektir. Bulgular incelendiğinde diğer gruplar arasında istatistik açıdan anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Takım çalışması ölçeği incelendiğinde okul öncesinde çalışan öğretmenlerin puanlarının ortalamaları $\bar{x}=3.71$ ($Ss=0.84$), ilkokulda çalışan öğretmenlerin puan ortalamaları $\bar{x}=3.88$ ($Ss=0.73$), ortaokulda çalışan öğretmenlerin puan ortalamaları $\bar{x}=3.72$ ($Ss=0.72$) ve lisede çalışan öğretmenlerin puan ortalamaları $\bar{x}=3.58$ ($Ss=0.78$) olarak hesaplanmıştır. Puan ortalamaları arasındaki bu farkın araştırılması için ANOVA yapılmıştır. Analiz sonucuna göre puan ortalamalarındaki farkın istatistik açıdan anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($F=2.721$; $p=0.044$, $p. <05$). Tukey testi sonuçlarına göre ilköğretim kademesinde görev yapan öğretmenlerin takım çalışması algıları lise kademesinde görev yapan öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksektir. Bulgular incelendiğinde diğer gruplar arasında istatistik açıdan anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Öğretmenlerin eğitim durumu değişkeninin ruhsal liderlik ve takım çalışması algıları üzerinde anlamlı bir etki doğurup doğurmadığını anlayabilmek için ANOVA yapılmıştır. ANOVA ile elde edilen veriler Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Ruhsal Liderlik ve Takım Çalışması Algısının Eğitim Durumuna Göre ANOVA Sonuçları

Değişkenler	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	Ss	F	P	Fark
Umut/inanç/Özgecil Sevgi	A.Ön lisans	32	3.81	0.73	1.750	0.175	
	B.Lisans	296	3.74	0.80			
	C.Lisansüstü	80	3.56	0.92			
	Toplam	408	3.71	0.82			
Anlamlandırma	A.Ön Lisans	14	3.95	0.78	2.031	0.133	
	B.Lisans C.Lisansüstü	314	3.88	0.82			
	Toplam	80	3.68	1.02			
		408	3.85	0.86			
Verimlilik/Bağlılık	A.Ön Lisans	32	3.86	0.68	3.540	0.030	B>C
	B.Lisans	296	3.83	0.79			
	C.Lisansüstü	80	3.56	0.90			
	Toplam	408	3.78	0.81			
Vizyon	A.Ön Lisans	32	3.82	0.80	2.083	0.126	
	B.Lisans C.Lisansüstü	296	3.72	0.94			
	Toplam	80	3.49	1.07			
		408	3.68	0.96			
Takım Çalışması	A.Ön Lisans	32	3.71	0.66	1.111	0.330	
	B.Lisans C.Lisansüstü	295	3.74	0.80			
	Toplam	80	3.59	0.79			
		407	3.71	0.79			

Tablo 5'teki bulgular doğrultusunda öğretmenlerin umut/inanç/özgecil sevgi alt boyutu ile eğitim durumları arasında istatistiki açıdan anlamlı fark bulunmamaktadır ($F=1.750$; $p=.175$, $p>.05$). Anlamlandırma alt boyutuna ait bulgular incelendiğinde anlamlandırma alt boyutu ile eğitim durumları arasında istatistiki açıdan anlamlı fark bulunmamaktadır ($F=2.031$; $p=.133$, $p>.05$). Aynı şekilde vizyon alt boyutuna ait puanlar ($F=2.083$; $p=.126$, $p>.05$) ve takım çalışması ölçeğine ait puanlar ($F=1.111$; $p=.330$, $p>.05$) incelendiğinde öğretmenlerin eğitim durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır.

Verimlilik/Bağlılık alt boyutu incelendiğinde ön lisanstan mezun öğretmenlerin puanları ortalamasının $\bar{x}=3.86$ ($Ss=0.68$) olduğu görülmektedir. Lisanstan mezun olan öğretmenlerin puanları ortalamasının $\bar{x}=3.83$ ($Ss=0.79$) olduğu görülmektedir. Lisansüstü mezunu öğretmenlerin puanları ortalamasının $\bar{x}=3.56$ ($Ss=0.90$) olduğu görülmektedir. Ortalamalardaki farkın anlamlı olup olmadığını anlamak için ANOVA yapılmıştır. Yapılan analize göre ortalamalarda istatistiki açıdan anlamlı fark bulunmamaktadır ($F=3.540$; $p=.03$, $p<.05$). Elde edilen bulgular doğrultusunda öğretmenlerin lisans mezunu ile lisansüstü mezunu olma durumları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Ortaya çıkan bu farkın kaynağının saptanabilmesi amacıyla Scheffe testi uygulanmıştır. Yapılan Scheffe testi genel olarak en esnek yapıda olan ve karşılaştırılacak grup sayılarının fazla olabileceği durumlarda hata payını kontrol altına alabilen çoklu karşılaştırma testlerinden biridir. Ayrıca gruplarda bulunan gözlem sayılarındaki eşitliği önemsemeyen bir post hoc testidir (Scheffe,1999). Yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre lisans mezunu öğretmenlerin verimlilik/ bağlılık alt boyutu algıları lisansüstü öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksektir. Diğer gruplar arasında ise istatistiki açıdan anlamlı fark bulunmamaktadır.

Öğretmenlerin ruhsal liderlik ve takım çalışması algıları arasındaki ilişkiyi tespit için Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır. Sonuçlara Tablo 6'da yer verilmiştir.

Tablo 6. Ruhsal Liderlik ile Takım Çalışması Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.Ruhsal Liderlik	1					
2-Umut/İnanç/Özgecil Sevgi	.564**	1				
3-Anlamlandırma	.535**	.910**	1			
4-Verimlilik/Bağlılık	.553**	.889**	.876**	1		
5- Vizyon	.552**	.907**	.897**	.896**	1	
6-Takım Çalışması	.575**	.564**	.535**	.553**	.552**	1

** $p<.01$, $N=408$

Korelasyon katsayısının 0.00-0.30 arasında değer alması düşük düzeyde, 0.31-0.70 arasında değer alması orta düzeyde ve 0.71-1.00 arasında olması ise yüksek düzeyde ilişkinin olduğunu gösterir (Büyüköztürk vd., 2008). Tablo 13 incelendiğinde ruhsal liderlik ile takım çalışması arasında anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($r = .575$; $p < .01$). Ruhsal liderlik ile takım çalışması alt boyutlarından Umut/inanç/özgecil sevgi alt boyutu arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişkinin ($r = .564$; $p < .01$), anlamlandırma alt boyutuyla da pozitif ve orta düzeyde bir ilişkinin ($r = .535$; $p < .01$) olduğu görülmüştür. Ayrıca Ruhsal liderlik ile verimlilik/bağlılık alt boyutu arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişkinin ($r = .553$; $p < .01$), vizyon alt boyutu ile de pozitif ve orta düzeyde bir ilişkinin ($r = .552$; $p < .01$) olduğu görülmektedir. Umut/inanç/özgecil sevgi alt boyutu ile anlamlandırma alt boyutu puanları arasında anlamlı, pozitif ve yüksek düzeyde ($r = .910$; $p < .01$), umut/inanç/özgecil sevgi alt boyutu ile verimlilik/bağlılık alt boyutu puanları arasında anlamlı, pozitif ve yüksek düzeyde ($r = .889$; $p < .01$), umut/inanç/özgecil sevgi alt boyutu ile vizyon alt boyutu puanları arasında anlamlı, pozitif ve yüksek düzeyde ($r = .907$; $p < .01$), umut/inanç/özgecil sevgi alt boyutu ile takım çalışması puanları arasında anlamlı, pozitif ve orta düzeyde ($r = .564$; $p < .01$) bir ilişki olduğu söylenebilir. Anlamlandırma alt boyutuna dair korelasyon tablosu incelendiğinde anlamlandırma alt boyutu ile verimlilik/bağlılık alt boyutu arasında anlamlı, pozitif ve yüksek düzeyde ($r = .876$; $p < .01$), anlamlandırma alt boyutu ile vizyon alt boyutu puanları arasında anlamlı, pozitif ve yüksek düzeyde ($r = .897$; $p < .01$), anlamlandırma alt boyutu ile takım çalışması ölçüğü puanları arasında anlamlı, pozitif ve orta düzeyde ($r = .535$; $p < .01$) bir ilişki olduğu söylenebilir. Verimlilik/bağlılık boyutuna dair korelasyon tablosu incelendiğinde verimlilik/bağlılık alt boyutu ile vizyon alt boyutu puanları arasında anlamlı, pozitif ve yüksek düzeyde ($r = .896$; $p < .01$), verimlilik/bağlılık alt boyutu ile takım çalışması boyutu puanları arasında anlamlı, pozitif ve orta düzeyde ($r = .553$; $p < .01$) bir ilişki olduğu söylenebilir. Tablo 13 incelendiğinde vizyon alt boyutu ile takım çalışması boyutu puanları arasında anlamlı, pozitif ve orta düzeyde ($r = .552$; $p < .01$), bir ilişki olduğu söylenebilir.

Korelasyon tablosu incelendiğinde yönetici ruhsal liderlik alt boyutları arasında çoklu bağlantı problemi olduğu görülmektedir. Çoklu bağlantı bağımsız değişkenler arasındaki korelasyonun 0. 80'in üzerinde yani yüksek seviyede olması durumu olarak tanımlanabilir (Kasalar, 2015).

Öğretmenlerin ruhsal liderlik ve takım çalışması algıları arasındaki ilişkiyi tespit için Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır. Sonuçlara Tablo 7'de yer verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Algılarına Göre Takım Çalışması Algısının Yordamasına İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Yordanan Değişken	Yordayan Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	p
	Sabit	1.658	.790		11.129	.000
Takım Çalışması	Ruhsal Liderlik	.548	.829	.575	14.141	.000**

R= .575, R²= .331,

Düzeltilmiş ΔR^2 = .331, F = 199.968, p= 000, **p<.05

Çoklu bağlantıyı giderebilmek için çalışmada tüm boyutlar ruhsal liderlik başlığı altında toplanarak regresyon tablosu oluşturulmuştur (Kasalar, 2015). Tablo 7 incelendiğinde ruhsal liderlik değişkeni öğretmenlerin takım çalışması puanları ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir (R=.575, R²=.331, F = 199.968, p=000, p<.01). Bu sonuçlara göre ruhsal liderlik algısı düzeyinin takım çalışması algısındaki toplam varyansın yaklaşık olarak %33'ünü açıkladığı söylenebilmektedir. Ayrıca standartlaşmış regresyon katsayılarına göre yordayıcı değişkenin öğretmen takım çalışması üzerindeki önem sırası (β =.575) olarak sıralanabilir.

Tartışma ve Sonuç

Öğretmenlerin yönetici ruhsal liderlik ölçeğinin tümüne vermiş oldukları cevapların ortalaması “Katılıyorum” düzeyindedir. Bu doğrultuda araştırmaya katılan öğretmenlerin yönetici ruhsal liderlik algılarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada yönetici ruhsal liderlik alt boyut puanları ortalaması incelendiğinde en yüksek ortalamaya anlamlandırma boyutu sahipken en düşük ortalamaya vizyon alt boyutu sahiptir. Öğretmenlerin takım çalışması ölçeğinin tümüne vermiş oldukları cevapların ortalaması “Katılıyorum” (X=3.71) düzeyindedir. Bu durumda çalışmaya katılan öğretmenlerin takım çalışması algılarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatür incelendiğinde öğretmenlerin yönetici ruhsal liderlik algı puanları yüksek düzeyde olduğunu belirtmiştir (Çimen, 2018). Tülübaş ve Polat (2013) ruhsal liderliğe dair yapmış oldukları çalışmalarında ruhsal liderlik ölçeği kullanmışlardır. Ruhsal liderliğin alt boyutlarının ortalamaları dikkate alındığında en yüksek ortalamaya sahip alt boyut anlamlandırma çıkarken en düşük ortalamaya sahip alt boyut vizyon olarak belirlenmiştir. Kocabaş ve Gökbaş (2003) yapmış oldukları takım çalışması araştırmasında takım çalışması puan ortalamalarının yüksek düzeyde olduğunu belirtmiştir.

Araştırma ruhsal liderlik ve takım çalışmasının medeni durum değişkeni açısından incelenmiştir. Medeni durum ile ruhsal liderliğin alt boyutu olan umut/inanç/özgecil sevgi alt boyutu puanları arasında herhangi anlamlı farklılaşma görülmemiştir. Ruhsal liderliğin diğer bir alt boyutu olan anlamlandırma boyutunda ise, medeni durum anlamlı farklılaşma göstermiştir. Bekar öğretmenlerin ruhsal liderlik anlamlandırma algı düzeylerinin evlilere göre daha yük-

sek olduğu görülmüştür. Verimlilik/bağlılık alt boyutu medeni durum değişkeni açısından incelenmiştir. Bekar öğretmenlerin verimlilik bağlılık algılarının evli öğretmenlerin verimlilik/bağlılık algılarından daha yüksek seviyede olduğu görülmüştür. Vizyon alt boyutu medeni durum değişkeni açısından incelendiğinde anlamlı farklılaşma görülmüştür. Evli öğretmenlerin vizyon algılarının bekar öğretmenlere oranla daha düşük düzeyde olduğu ortaya konmuştur. Takım çalışması ölçeği evli yada bekar olma (medeni durum) değişkeni açısından araştırıldığında anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Çolakoğlu (2018) takım çalışmasında liderin etkisini incelediği araştırmasında medeni durum ile takım çalışması arasında bir farklılaşma görülmediğini belirtmiştir.

Çalışmada öğretmenlerin yönetici ruhsal liderlik ve takım çalışması algıları eğitim kademesi değişkeni açısından incelenmiştir. Araştırma alt boyutlarından anlamlandırma alt boyutu ile çalışılmakta olunan eğitim kademeleri arasında herhangi anlamlı farklılık bulunamamıştır. Fakat, umut/inanç/özgecil sevgi, vizyon, verimlilik/bağlılık, takım çalışması alt boyutları ile çalışılmakta olunan eğitim kademesi arasında anlamlı farklılığa rastlanılmıştır. İlkokulda görev yapan öğretmenlerin umut/inanç/özgecil sevgi alt boyutuna ilişkin okul öncesi kademesinde ve lisede çalışan öğretmenlere oranla anlamlı düzeyde daha yüksektir. Verimlilik/bağlılık alt boyutu öğretmenlerin çalıştıkları eğitim kademesi yönüyle incelendiğinde ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin verimlilik/ bağlılık algılarının okul öncesinde ve lisede çalışan öğretmenlere oranla anlamlı düzeyde daha yüksektir. Vizyon alt boyutu incelendiğinde ilkokulda çalışan öğretmenlerin vizyon algılarının okul öncesinde çalışan öğretmenlerden daha yüksek düzeydedir. Takım çalışması alt boyutu incelendiğinde ise ilkokulda çalışan öğretmenlerin takım çalışması algılarının lisede görev yapan öğretmenlerden daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Alan yazın incelendiğinde ruhsal liderlik ile görev yapılan eğitim kademesi arasında anlamlı farklılık bulunan çalışmalar bulunmaktadır. Ankaralıoğlu (2020) yapmış olduğu araştırmasında ruhsal liderlik ile çalışılan eğitim kademesi arasında anlamlı farklılık olduğunu belirtmiştir.

Mevcut araştırma sonucunda öğretmenlerin takım çalışması algılarının eğitim durumu değişkeninden etkilenmediği, ancak ruhsal liderliğin alt boyutu olan verimlilik/bağlılık alt boyutunun anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Ortaya çıkan sonuca göre, eğitim durumu lisans olan öğretmenlerin eğitim durumu lisansüstü olan öğretmenlere göre verimlilik bağlılık algıları daha yüksektir. Bunun nedeni lisans mezunu öğretmenlerin iş ortamlarını daha çok aile ortamı gibi görüp inandığı değerleri iş ortamında davranışlarıyla daha kolay sergileyebilme özgürlüğüne sahip olmalarından kaynaklanabilir. Ankaralıoğlu (2020) yapmış olduğu ruhsal liderliğe dair araştırmada öğretmenlerin eğitim durumu ile ruhsal liderlik algıları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmiştir. Akıncı ve Eşki (2017) araştırmasında lisans ve lisansüstü mezunu öğretmenlerin ruhsal liderlik algıları arasında anlamlı

bir farklılık olmadığını belirtmiştir. Akgüney (2013) çalışmasında öğrenim durumu değişkeninin de yer alan lisans mezunu olan kişilerin ruhsallık liderlik algılarının lisansüstü mezunu kişilere göre daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Bankacılık ve finans alanında yapılan bu çalışmanın sonucunun araştırmamızdaki bulgularla ters düştüğü görülmektedir. Akgüney (2013) in çalışmasındaki bulgular ile araştırma sonucu elde edilen bulgular arasındaki çelişki araştırmaların farklı meslek dallarında çalışanlardan elde edilen veriler olmasından kaynaklanmış olabilir. Literatür incelendiğinde genellikle öğretmenlerin eğitim durumu ile ruhsal liderlik algıları arasında önemli farklılıklar bulunmamaktadır. Eğitim durumu değişkeni ile öğretmenlerin ruhsal liderlik algıları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı söylenebilir.

Korelasyon analizi sonucunda ruhsal liderlik ile takım çalışması arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki olduğu ortaya konmuştur. Öğretmen algılarına göre ruhsal liderlik algısı arttıkça takım çalışması algısı da artacaktır. Ruhsal liderlik algısı azaldıkça takım çalışması algısı da azalacaktır. Sonuç olarak, öğretmenler tarafından algılanan ruhsal liderlik türü ile takım çalışması arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu ve ruhsal liderlik türünün takım çalışmasının oluşmasında işlevsel bir liderlik türü olduğu söylenebilir. Wong ve Siu (2010) tarafından yapılan bir araştırmada, ruhsal liderlik ile takım çalışması arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Özellikle ruhsal liderliğin, takım üyelerinin motivasyonunu artırarak işbirliği ve etkili iletişim sağladığı ve bu durumun takım performansına olumlu etkiler yaptığı belirlenmiştir. Avolio ve Gardner (2005) tarafından yapılan bir çalışmada, öğretmenlerin ruhsal liderlik algılarının, sınıf içi takım çalışması ve işbirliği üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin liderlik tarzı olarak algıladıkları ruhsal liderlik özelliklerinin, öğrenciler arasında daha sağlıklı ilişkilerin oluşmasına ve öğrenme ortamının gelişmesine katkı sağladığı gözlemlenmiştir.

Ruhsal liderlik algısının takım çalışması algısını istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde yordadığı sonucuna varılmıştır. Ruhsal liderlik algısının yüksek düzeyde olabilmesi için okulda takım çalışması yapılması gerektiği söylenebilir. Ruhsal liderlik, takım çalışmasının anlamlı bir yordayıcısıdır. Takım çalışması algısındaki değişimin yaklaşık %33'ü araştırmada bulunan bağımsız değişkenler ile açıklanabilmektedir.

Literatür incelendiğinde, ruhsal liderlik algısının yüksek olmasının faydalarından bahsedilmiştir. Ruhsal liderlik türünün eğitim yöneticilerine uygunluğunu incelediği çalışmasında ruhsal liderliğin eğitim kurumlarında oldukça işlevsel bir liderlik türü olduğu sonucuna varmıştır (Rezach, 2002). Okul yöneticilerinin işyerlerinde anlam arayışında olan öğretmenlere bir aile ortamı sunması, takım ruhu aşılması, saygı duyması, insan onuruna yakışır biçimde davranışlar sergilemesi, birlikte bir vizyon oluşturup hedeflere ulaşılmaya çalışılması görev algıları üzerinde anlamlı bir etki oluşturmaktadır (Ankaralıoğlu, 2020). Bu nedenle okullarda takım çalışması algısını geliştirmek için ruhsal liderlik algısını artırmak önem arz etmektedir.

Yapılan mevcut çalışmada edinilen deneyimler ve bilgiler sonucunda araştırmacı ve uygulamacılara faydası olacağı düşünülen bazı öneriler aşağıda sıralanmıştır.

1. Eğitim programlarında öğretmenlerin takım çalışması davranışları gösterebilecekleri; zümre öğretmen toplantıları, şube öğretmen kurulları, toplantılar, etkinlikler gibi çalışmalara yer verilebilir.
2. Vizyon oluşturmada öğretmenlere katılım sağlayabilecekleri düzenlemeler yapılabilir.
3. Lisansüstü öğretmenlerin verimlilik/bağlılıklarını destekleyecek etkinlikler yapılabilir.
4. Yapılan çalışmada öğretmenlerin ruhsal liderlik ile takım çalışması algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Literatür incelendiğinde bu konu ile ilgili yapılmış çalışmalar kısıtlıdır. Araştırma sonucunda ulaşılan bulguları karşılaştırabilmek adına bu alandaki problemler araştırılabilir.
5. Çalışma Elazığ ilinde gerçekleştirilmiş ve sınırlı sayıda kişiye ulaşılmıştır. Farklı illerde benzer çalışma yürütülerek sonuçları karşılaştırılabilir.
6. Bekar öğretmenlerin ruhsal liderlik algılarının evli öğretmenlere kıyasla daha yüksek oranda olduğu görülmektedir. Bu sebeple evli öğretmenlerin ruhsal liderlik algılarını artırmaya yönelik neler yapılabileceği araştırılabilir.
7. Ruhsal liderlik ile takım çalışması arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü ilişki olduğu ayrıca ruhsal liderlik arttıkça takım çalışması algısının da artacağı sonucuna ulaşılmıştır. Takım çalışması algısını desteklemek amacıyla kişisel sorunlara eğilme, güvene, saygıya, anlayışa, adalete dayalı tutum ve davranışlar gösterme, öğretmenlere değer verme, kararlara katılım artırma, kurul komisyon toplantılarında okulu geliştirmeye ve eğitimin niteliğini artırmaya yönelik eleştirilere açık olma gibi okullardaki ruhsal liderlik davranışlarını artırmaya yönelik çalışmalar yapılabilir.

Bu araştırma için Fırat Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nun 2023/13 sayılı oturum ve 20 nolu kararı ile etik izin alınmıştır.

Kaynakça

- Akar, A. C. (2010). *Ruhsal liderlik ve ruhsal liderliğin eğitim örgütlerinde uygulanabilirliği hakkında teorik bir çalışma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi
- Akgüney, E. (2013) *Ruhsal liderliğin örgütsel çıktılara etkisi: bankacılık ve faizsiz finans sektörleri arasında karşılaştırmalı bir analiz* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü.
- Akıncı, T., ve Ekşi, H. (2017). Yönetici ruhsal liderlik algı ölçeği geliştirilmesi. *Route Educational and Social Science Journal*, 4(7), 294-312.
- Ankaralıoğlu, S. (2020). *Farklı okul kademelerinde görev yapan öğretmen algularına göre yöneticilerin ruhsal liderlik stiline okul kültürüne etkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Avolio, B. J., ve Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315-338. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.001>
- Baloğlu, N., ve Karadağ, E. (2009). Ruhsal liderlik üzerine teorik bir çözümleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 58(58), 165-190.
- Başaran İ. E. (1993). *Eğitim yönetimi*. Gül Yayınevi.
- Becerikli, Y. S. (2013). Takım çalışmaları ve verimlilik ilişkisi: karar alma süreçlerinin etkinlik kazanmasında liderin rolü. *Verimlilik Dergisi*, (3), 93-116.
- Bülbül, S. E. (2000). Çoklu Karşılaştırma Testleri ve Bir Örnek Uygulama. *Öneri Dergisi*, 3(14), 95-100.
- Büyükoztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çetin, S. (2001). *İlköğretim okullarında takım çalışması konusunda öğretmen görüşleri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Onsekiz Mart Üniversitesi.
- Çimen, B. (2018). *Ruhsal liderlik, örgüt kültürü ve örgütsel sessizliğin okul başarısına etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Çolakoğlu, F. B. (2018). *Liderin takım çalışması üzerindeki etkileri ve bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Pamukkale Üniversitesi.
- Fairholm, G. W. (1996). Spiritual leadership: Fulfilling whole-self needs at work. *Leadership & organization Development journal*, 17(5), 11-17.
- Fairholm, G. W. (1998). Perspectives On Leadership: From the Science of Management to Its.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14, 693-727.
- Güçlü, N., ve Okçu, V. (2015). İlköğretim öğretmenlerinin etkili takım çalışmasına ilişkin algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 49-69.
- Gürül, B. (2013). *Takım çalışması ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik uygulamalı bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Aydın Üniversitesi.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (Vol. 5, p. 359). Asil Yayın Dağıtım.
- Karadağ, E. (2016). Ruhsal Liderliğin Örgütsel Bağlılık ve Verimliliğe Etkisinde Ulusal Kültürün Moderatörlüğü: Kültürler Arası Bir Meta-Analiz Çalışması. *Galatasaray Üniversitesi İletişim Dergisi*, (25), 233-260.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Nobel yayınları.

- Kasalar, S. (2015). *Multicollinearity Çoklu Doğrusal Bağlantı*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi) Yaşar Üniversitesi.
- Kocabaş, İ. ve Gökbaş, M.(2003). Eğitimde takım çalışması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, (130): 8- 15.
- Lysberg, J. (2023). Mesleki öğrenme için yeteneklerin açığa çıkarılması: öğretmenlerin yerleşik ekip çalışmasında işbirlikçi sorgulama süreçleri üzerine düşünceleri. *İşyeri Öğrenimi Dergisi*, 35 (1), 1-16.
- Mayo, E. (1949). Hawthorne and the western electric company. *The social problems of an industrial civilization*, 1-7.
- Moxley, R. S. (2000). *Leadership and Spirit*. San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Polat, S., ve Tülübaş, T. (2013). Üniversite hazırlık sınıfı öğrencilerine göre öğretim elemanlarının ruhsal liderlik davranışlarını gösterme düzeyleri. *Eğitim ve bilim*, 38(170).
- Rezach, K. (2002). *Spiritual Leadership as a Model of Effective Leadership in Independent Schools*. Seton Hall University Dissertations and Theses (ETDs), 1438.
- Sanders, J. E., Hopkins, W. E., & Geroy, G. D. (2003). *From transactional to transcendental: Towards an integrated theory of leadership*. *Journal of Leadership and Organizational Studies* 9(4), 21- 31.
- Scheffe, H. (1999). *The analysis of variance* (Vol. 72). John Wiley & Sons.
- Selçuk, G., (2007), *Takım Çalışmasında Liderin Rolü (Küçükçekmece ve Esenler İlçesi Devlet İlköğretim Okullarında Görevli Müdür Yardımcılarının Takım Çalışmasında Liderin Rolüne İlişkin Algılarının İncelenmesi)*, Beykent Üniversitesi.
- Şahin, S. (2003). *Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile okul kültürü arasındaki ilişkiler* (Yayımlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Şimşek, E. ve Garipağaoğlu B. Ç. (2016) Bolman ve Deal' in Dört Çerçeve Modeline Göre Akademik Liderlerin Liderlik Yaklaşımlarının İncelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 5(s. 619).
- Şişman, M. (2004). *Öğretim liderliği* (2. bs.). Pegem Akademi.
- Tuna B. (2003). *Takım Çalışmasına İlişkin Yönetici ve Öğretmenlerin Görüşleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi.
- Yağar, F. ve Dökme, S. (2018). Niteliksel araştırmaların planlanması: Araştırma soruları, örneklem seçimi, geçerlik ve güvenilirlik. *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(3), 1-9.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Detay Yayıncılık.
- Yeşil, S. (2013). *Küresel ve Değişen Çevre Dinamikleri Işığında Yeni Yönetim Yaklaşımlarından Seçme Konular*. Şeçkin Yayıncılık.
- Zehir, C., ve Özşahin, M. (2008). "Takım Yönetimi Ve Takım Etkinliğini Belirleyen Faktörler: Savunma Sanayinde Ar-Ge Yapan Takımlar Üzerinde Bir Saha Araştırması". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt:9/2, 266-279.
- Wong, P. T. P., ve Siu, N. Y.-F. (2010). Leadership and quality of life. In P. T. P. Wong (Ed.), *The human quest for meaning: Theories, research, and applications* (2nd ed., pp. 287-310). Routledge.

With Spiritual Leadership According To Teachers' Perceptions Relationship between Teamwork

Extended Abstract

Introduction

The leader reflects the type of leadership he/she has adopted to the educational institution in which he/she works. Different types of leadership can be observed in each educational institution (Şişman, 2004). It is extremely important to exhibit the type of leadership appropriate to the structure and dynamics of the organization (Şahin, 2003). Spiritual leadership, which is the first variable of this study, is a type of leadership that emerged with new values. Spiritual leadership is defined as the adaptation of human values and organizational structure to working life (Fairholm, 1998). Another definition of spiritual leadership is the values, attitudes and behaviors necessary for motivating oneself and others from within (Fry, 2003). Another concept that needs to be implemented in educational institutions is teamwork. Just like the alphabet, when the leader and employees form a team and organize themselves, they can gain meaning and achieve success. In this context, the employees and the leader of the organization should determine the rules of the team and distribute tasks as a team. Only in this way can success be achieved by reaching the goals (Selçuk, 2007). Concepts such as being organized and being a team bring to mind the concept of teamwork. The structure of fulfilling the task formed by people who can establish good relationships with each other and who are skilled in their work by coming together is called teamwork (Başaran, 1993). Another definition of the concept of teamwork is the fulfillment of the duties of the human community that comes together in line with the determined goals (Zehir & Özşahin, 2008).

Method

In this study, which aims to examine the relationship between teachers' perceptions of spiritual leadership and teamwork, a correlational model was used. The correlational model is a research model used to determine the existence and degree of co-variance between at least two variables (Karasar, 2005). The general purpose of this study is to examine the relationship between spiritual leadership and teamwork according to teachers' perceptions. The population of the study consists of teachers working in kindergartens, primary schools, secondary schools and high schools in Elazığ city center in the 2022-2023 academic year. The sample of the study was determined by quota sampling method and the research was carried out by analyzing the data obtained from 408 teachers working at various levels. A correlational model was used in the study. Within the scope of the study, data were collected with the Executive Spiritual Leadership Scale, Teamwork Scale and personal information form

prepared by the researcher. Statistical package program was used to analyze the data. Since the data obtained met the assumptions of normal distribution, t-test was used to determine whether the perceptions of spiritual leadership and teamwork differed according to marital status variable, One-Way Analysis of Variance (ANOVA) was used to determine whether they differed according to educational status and educational level, Pearson Correlation Analysis was used to examine the relationship between spiritual leadership and teamwork, and Simple Regression Analysis was used to predict the perception of teamwork.

Findings

As a result of the analyzes, it was concluded that spiritual leadership and teamwork perceptions were at a high level. It has been concluded that the marital status variable has a significant effect on the perceptions of meaning-making, productivity/commitment and vision. It was seen that the education level variable had a significant effect on spiritual leadership and teamwork perceptions. It was determined that the hope/belief/self-love, productivity/commitment, and vision perceptions of teachers working at the primary school level were higher than those working at the preschool level. In addition, it was found that the perceptions of hope/belief/spiritual love, productivity/commitment, teamwork of teachers working at the primary school level were at a higher level than those working at the high school level. When the differentiation related to the educational status variable was examined, it was found that the perceptions of efficiency/commitment of undergraduate teachers were at a higher level than postgraduate teachers. As a result of Pearson Correlation Analysis, it was seen that there was a significant relationship between spiritual leadership and teamwork. As a result of simple regression analysis, it can be said that spiritual leadership perception explains approximately 33% of the total variance.

Conclusion

The average of the answers given by the teachers to the whole scale of administrative spiritual leadership is at the level of "I agree" ($\bar{x}=3.73$). In this direction, it was concluded that the perceptions of the teachers participating in the study were at a high level. In the study, when the mean scores of the spiritual leadership sub-dimension scores were analyzed, the meaning-making dimension had the highest mean while the vision sub-dimension had the lowest mean. The average of the answers given by the teachers to the whole teamwork scale is at the level of "Agree" ($X=3.71$). In this case, it was concluded that the teamwork perceptions of the teachers participating in the study were at a high level. The study examined spiritual leadership and teamwork in terms of marital status. There was no significant difference between marital status and the scores of hope/belief/selfless love sub-dimension of spiritual leadership. On the other hand, marital status showed a significant difference in

the meaning-making dimension, which is another sub-dimension of spiritual leadership. It was observed that single teachers had higher perception levels of spiritual leadership meaning-making than married teachers. Efficiency/commitment sub-dimension was analyzed in terms of marital status. It was observed that single teachers' perceptions of productivity/commitment were higher than married teachers' perceptions of productivity/commitment. When the vision sub-dimension was analyzed in terms of marital status, significant differentiation was observed. It was revealed that the vision perceptions of married teachers were at a lower level than single teachers. When the teamwork scale was investigated in terms of being married or single (marital status), no significant differentiation was observed. In the study, teachers' perceptions of executive spiritual leadership and teamwork were analyzed in terms of the level of education. No significant difference was found between the meaning-making sub-dimension of the research sub-dimensions and the level of education. As a result of the correlation analysis, it was revealed that there was a moderate positive relationship between spiritual leadership and teamwork. According to teachers' perceptions, as the perception of spiritual leadership increases, the perception of teamwork will also increase. As the perception of spiritual leadership decreases, the perception of teamwork will decrease. As a result, it can be said that there is a significant relationship between the type of spiritual leadership perceived by teachers and teamwork and that spiritual leadership is a functional type of leadership in the formation of teamwork. It was concluded that spiritual leadership perception predicted teamwork perception in a statistically significant way. It can be said that teamwork should be practiced in the school in order to have a high level of spiritual leadership perception. Spiritual leadership is a significant predictor of teamwork. Approximately 33% of the change in teamwork perception can be explained by the independent variables in the study.