

Araştırma Makalesi

Ruhsal Liderlik: Literatür Taraması ve İçerik Analizi

Spiritual Leadership: Literature Review and Content Analysis

Zülfi Umut ÖZKARA

Öğr. Gör. Dr., AHBV Üniversitesi

Bankacılık ve Sigortacılık Yüksekokulu

Finans ve Bankacılık Bölümü

umut.ozkara@hbv.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-5031-808X>

Makale Geliş Tarihi	Makale Kabul Tarihi
18.05.2022	06.06.2022

Öz

Ruhsal liderlik; hem ruhsal lideri hem de izleyicilerini birey, grup ve örgüt düzeylerinde olumlu sonuçların elde edilmesi doğrultusunda manevi bir ortamda içten güdüleyen bir süreçtir. Fry tarafından tek başına ya da arkadaşlarıyla birlikte 2003-2017 yılları arasında gerçekleştirilen çalışmalardaki ruhsal liderlik ölçeği, boyutları, öncül ve sonuç değişkenleri hakkında verilen bazı bilgiler orijinal çalışmalardan farklı bir şekilde ulusal yazına aktarılmıştır. Bu durum; ulusal yazında çelişiklere yol açmıştır. Bu çalışma kapsamında; “literatür taraması” bölümünde özellikle ilgili hususlar hakkında detaylı bilgi verilerek ulusal yazındaki sıkıntuların giderilmesi ve ulusal yazına yön verilmesi hedeflenmektedir. Ayrıca bu çalışmada; ruhsal liderlik konusu hakkında Türkiye’de yazılmış lisansüstü tezlerin mevcut durumu ve eğilimi ortaya konulmaktadır. Böylece bu konuda çalışma yapmayı düşünen araştırmacılara ışık tutmak amaçlanmıştır. Bu amaçla YÖK Ulusal Tez Merkezi Veri Tabanı’nda 2021 yılına kadar tarama yapılmıştır. Tarama sonucunda; ruhsal liderliğe dair tespit/çıkartım yapılan ve/veya bulguya ulaşılan on beş adet yüksek lisans, altı adet doktora ve bir adet tıpta uzmanlık olmak üzere 2009-2021 yılları arasında hazırlanmış toplam yirmi iki adet tez çalışmanın araştırma kapsamına dahil edilmiştir. Daha sonra bu tezlerin “betimsel özellikler”, “içerik ve araştırma yöntemi”, “örneklem”, “veri”, “analiz teknikleri”, “kaynakça” ve “atıf” bakımından bibliyometrik özelliklerini belirlemek için ikincil veri kullanmak suretiyle içerik analizi yapılmıştır. Analiz bulguları belirlenen araştırma soruları ve kriterler doğrultusunda genellikle tez türü bakımından sıklık ve yüzde bazında tabloleştirilmiştir. “Tartışma ve sonuç” bölümünde ise bu bulgulardan hareketle tespitler/çıkartımlar yapılmış ve ayrıca gelecek çalışmalara dair önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Ruhsal Lider(lik), İçerik Analizi, Bibliyometrik Analiz, (Lisansüstü) Tez

Abstract

Spiritual leadership is a process that intrinsically motivates both the spiritual leader and her/his followers in a spiritual atmosphere to achieve positive results at the individual, group and organizational levels. Given some information about the spiritual leadership’s scale, dimensions, antecedent and outcome variables in the studies carried out by Fry alone or with his friends between 2003 and 2017 has been transferred to the national literature in a different way from the original studies. This situation has led to many contradictions in the national literature. This study aims to eliminate the problems in the national literature and to give direction to it by giving detailed information about the relevant issues in the “literature review” section. In addition, this study reveals the current status and trend of graduate theses written in Turkey on the subject of spiritual leadership. Thus, this study also aims to shed light on the researchers who are considering working on this subject. For this purpose, the Database of National Thesis Center of the Council of Higher Education was searched until 2021. As a result of the search, a total of twenty-two graduate theses prepared between 2009 and 2021, of which are fifteen master’s theses, six doctoral dissertations and one “specialization in medicine” thesis with determinations/inferences and/or findings

Önerilen Atıf /Suggested Citation

Özkara, Z. U., 2022 Ruhsal Liderlik: Literatür Taraması ve İçerik Analizi, Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, 57(2), 1249-1280.

about spiritual leadership, were included in the research scope of this study. And then, content analysis was employed by using secondary data to determine the bibliometric characteristics of these theses in terms of “descriptive features”, “content and research method”, “sample”, “data”, “analysis techniques”, “references” and “citation”. The findings of analysis were tabulated mostly on the basis of frequency and percentage in terms of the type of thesis, in line with the research questions and criteria determined. Based on these findings, determinations/inferences and suggestions for future studies were made in the “discussion and conclusion” section.

Keywords: *Spiritual Leader(ship), Content Analysis, Bibliometric Analysis, (Graduate) Thesis*

1. Giriş

Günümüz toplumunun giderek maneviyattan uzaklaşan yaşam tarzı ve rekabetçi iş ortamının zorunlu kıldığı aşırı materyalist iş mantığı, çalışanların iş ortamında maneviyattan yoksun ve ruhlarını zedeleyen bir atmosfere maruz kalmalarına sebep olmaktadır. Bu durum çalışanların hayatlarına dair özellikle de yaptıkları işin anlamına dair arayışlara girmelerine sebep olmakta, işi ve hayatı anlamlandırma çabalarını doğurmaktadır. İşte tam da bu noktada; ruhsal liderlik kavramı çalışanların anlam arayışına cevap verebilecek bir yaklaşım olarak karşımıza çıkmaktadır (Baykal, 2018, s. 11). Ruhsal liderlik olgusu; Yol-Amaç Liderlik Teorisi'ne (Path-Goal Theory of Leadership- House ve Mitchell, 1975), İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi'ne (Hierarchy of Needs Theory- Maslow, 1943) ve İş Özellikleri Teorisi'ne (Job Characteristics Theory- Hackman ve Oldham, 1976) dayandırılabilir. Şöyle ki; Fry (2003, s. 695-696) ruhsal liderlik sürecini kurgularken Yol-Amaç Liderlik Teorisi'nden esinlenmiştir. Bu teoriye göre; lider izleyicileri için önemli sayılabilecek amaçlar belirlenir ve onların bu amaçları gerçekleştirebilecekleri yolları bulmalarına yardımcı olur (s. 700). Bunun için de çekici bir vizyona ihtiyaç duyulur (s. 711). Fry (2003, s. 698, 719) teorisinde; içsel motivasyona büyük önem vermiş ve içsel motivasyonun çalışmada özerklik ve yeterlilik hislerini artırmak suretiyle çalışanın işine ilgi duyması yanında ona anlam ve önem atfetmesine vesile olacağını savunmuştur. İhtiyaçlar Hiyerarşisi'nin en üst basamağı olan kendini gerçekleştirme ihtiyacı ruhsal liderlik sürecinin lokomotifleri olarak düşünülebilir. Çünkü bu ihtiyaç örgütlerde uygun ruhsal bir atmosferin oluşmasına zemin hazırlamaktadır (s. 710). İş Özellikleri Teorisi'ne göre; çalışanların işlerini değerli ve anlamlı bulmaları doğrultusunda iş tasarımı yapılmalıdır. Çalışanların iç saygı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarından oluşan gelişme ihtiyacı ne kadar yüksekse, örgütte iş zenginleştirmeye gidildiğinde yani iş sayısı yanında yetki ve sorumluluğun da artırılması durumunda çalışanların içsel motivasyonu güçlenmektedir. Böylece olumlu örgütsel sonuçlar elde edilmektedir (Baykal Narcıkara, 2017, s. 53; Hackman ve Oldham, 1976, s. 256).

Bu çalışmanın amacı; ruhsal liderlik konusuna dair literatürü taramanın yanı sıra bu konuya odaklanan Türkiye'deki lisansüstü tezleri çeşitli kriterler doğrultusunda bibliyometrik özellikler bakımından incelemek suretiyle hem literatüre katkı sağlamak hem de ilgili konuda çalışma yapmayı düşünen araştırmacılara ışık tutmaktır. Ulusal literatürde yönetim ve örgütsel davranış alanlarında bibliyometrik analiz yapılan bazı çalışmalar (örn.: Ak, 2021; Bayhan Karapınar, Ergeneli ve Taş, 2015; Bayhan Karapınar, Taş ve Ergeneli, 2016; Ertürk ve Gökce, 2019) tespit edilmiştir. Ertürk ve Gökce (2019) stratejik liderliği ele almıştır. Bu çalışma kapsamında ise ruhsal liderliğe odaklanılmaktadır.

Bu çalışmada; içerik analizinden önce ruhsal liderliğe dair literatür taramasına yer verilmektedir. “Literatür taraması” bölümünü; sırasıyla “yöntem” ve “bulgular” bölümleri takip etmektedir. Çalışma; “tartışma ve sonuç” bölümü ile tamamlanmaktadır.

2. Literatür Taraması

Ruhsal liderlik konusunun anlaşılabilmesi için öncelikle onunla bağlantılı olan “ruh”, “ruhsallık” ve “iş yeri ruhsallığı” kavramlarının açıklanmasında fayda görülmektedir.

“Ruh” kavramının İngilizce'deki karşılıkları; “soul” ve “spirit” kelimeleridir. Bu kelimeler genellikle birbirleri yerine kullanılabilir. Bununla birlikte “soul” kelimesi daha çok “*bireyin temel inancı, o inanç ile ilgili ritüelleri, kısıtlayıcı ve/veya yol gösterici bir takım ilkeleri ve değerleri tanımlayan kimlik duygusu ve can*” anlamlarında kullanılırken, “spirit” kelimesi ise “*sevinç ve başkalarıyla bir olabilmeye duygusu*” anlamlarıyla kullanılabilir. Dolayısıyla “*takım ruhu, millet ruhu ve birlik ruhu*” gibi ifadelerde “spirit” kelimesi tercih edilmektedir (Korkut, 2012, s. 67). Moxley (2000)'e göre ruh; farklı kişilerde farklı anlamlar taşıyabilen bir kelimedir. Bir koç takım ruhu isterken, bir müdür ise

ilham verilmiş bir çalışma beklentisi içerisindedir. Ruh; insanlara hayat ve enerji verir. Ayrıca ilham veren görünmez bir güçtür. Ruh; yöneticileri tarafından büyük ölçüde gölgelenen bireylerin, grupların ve örgütlerin içinde örtülü olarak bulunur (Moxley, 2000, s. 60).

Ruhsallık (spirituality/spiritualism); Türkçe literatürde “tinselcilik”, “spiritüalizm” (Kurtar, 2009) ve “spiritüelite” (Baykal, 2018) olarak da adlandırılmaktadır. Ruhsallığın literatürde farklı tanımları bulunmakla birlikte, ruhsallık; “*bireyler arasında aşırı farklılıkların olabileceğine bakmaksızın insanların toplum ahlakını ve ortak değerlerin çekirdeğini paylaştıkları sezgisel bir anlayış ve farkındalık*” olarak tanımlanabilir (Chaleff, 1998, s. 9). Fry (2003, s. 704-706)’ya göre; ruhsallık, kişinin kendisine ve çevresine mutluluk sağlayan sevgi, merhamet, sabır, hoşgörü, affedicilik, şükran duyma, sorumluluk duygusu ve uyumluluk gibi insan ruhunun olumlu özellikleri ile ilgili bir kavramdır. Dolayısıyla din bu özelliklerin açığa çıkmasında ruhsallığa ihtiyaç duyar; fakat ruhsallık için din olmazsa olmaz değildir. Yani ruhsallık, dinden daha geniş bir kapsama sahiptir. Ruhsallığın amacı; kişinin hayatını anlamlı kılarak ruhsal kurtuluşunu sağlamaktır. Bu amaç; sadece din yoluyla gerçekleştirilmek zorunda değildir. Dua ve ibadet etme dışında, günlük tutma, meditasyon, yoga, kendini dinleme, doğayla iç içe olma ve doğa yürüyüşü gibi ruhsal aktivitelerde de bulunmak mümkündür. Ruhsallık ve din arasındaki temel köprü; karşılıksız sevgi, başkalarının çıkarlarına saygı duyma ve kendini bu çıkarlara adamadır. İşte bu köprü sayesinde büyük dinlerin ruhsal öğretileri dikkat çekici bir şekilde benzerdir.

Literatürde ruhsallık konusu ekseninde incelenen iş yeri ruhsallığı kavramı; liderlik yazınında yer almaktadır (Pawar, 2008, s. 544). Bu çalışmada; ruhsal liderliğe odaklanıldığı dikkate alındığında, iş yeri ruhsallığı kavramı çalışma kapsamında önem kazanmaktadır. Ashmos ve Duchon (2000, s. 136)’ya göre iş yeri ve ruhsallık ilişkisini anlayabilmek, iş görenlerin ruhsal varlıklar olduklarını yani bir ruh taşıdıklarını kabul etmekle başlar. İş, insanların ruhlarını ya besleyen ya da zarar veren bir konumda değerlendirilmektedir. İşin insanların ruhlarını besleyebilmesi için iş hem amaç taşımalı hem de tüm çalışanlar için anlamlı olmalıdır. Bunun için ruh ile iş arasındaki bağ araştırılmalıdır (Ashmos ve Duchon, 2000). Bu bağ araştırılırken şu sorulara cevap aranmaktadır (Zafar, 2010, s. 105):

- Bir takım, bölüm veya örgüt olarak biz kimiz?
- İşimiz yapmaya değer mi?
- Daha büyük bir amacımız var mı? Varsa nedir?
- Değerlerimiz ve etik ilkelerimiz nelerdir?
- Sonraki kuşaklara miras olarak ne bırakacağız?

Sorular incelendiğinde “ben” yerine “biz” bakış açısının öne çıktığı görülmektedir. Bu bakış açısına “ortak değerler” temel teşkil etmektedir. Chaleff (1998, s. 9)’a göre; ortak değerler insanın kararlarını ve ilişkilerini etkiler. Bu değerler; vizyon ve enerji gibi kutsal değerlerden hareketle oluşturulduğunda ruhsal liderlik ortaya çıkar (Chaleff, 1998). İş yeri ruhsallığı kavramı yanında pozitif psikolojiden de etkilenerek doğan ruhsal liderlik paradigmasında; çalışanların motivasyonlarını düşürüp üzerlerinde baskı kurarak çalışma şevkini kıran makyavelist örgütler yerine, işbirliği, gelişim ve anlamlılık ile beslenmiş sağlıklı ve verimli örgütler yaratılmasına odaklanılmıştır (Baykal, 2018, s. 11). Pozitif psikoloji; bir insanın kendi donanım, imkan ve potansiyeli çerçevesinde hem yüksek kaliteli bir yaşama hem de kendine ve çevresindeki insanlara yararlı hale gelecek koşullara nasıl ulaşabileceğini ele alan bir yaklaşımdır. Pozitif psikoloji hareketi; eğitim, halk sağlığı, sağlık koruma, sosyal ve beşeri hizmetler, ekonomi, siyaset bilimi, nörobilim, liderlik, yönetim ve organizasyon gibi meslek ve disiplinlerde yapılan araştırma ve uygulamaları içermektedir (Aydıntan, 2021, s. 5, 28). Bu çalışma kapsamında ise liderlik konusuna odaklanılmaktadır.

Liderlik; “*grubun veya örgütün bir üyesinin, grup veya örgüt amaçlarını gerçekleştirmek üzere diğer üyeler üzerinde gösterdiği etkileme çabaları*” olarak tanımlanabilir. Bu tanımdan hareketle de lider; “*bir grubun veya örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için grup veya örgüt üyelerini etkileyebilen kişi*” şeklinde açıklanabilmektedir (George ve Jones, 2002, s. 390). Blanchard (1999, s. 140)’a göre; liderlik bir kişinin diğer insanlara yaptığı bir şey değildir. Liderlik o kişinin insanlarla beraber yaptığı bir süreçtir (Blanchard, 1999). Ayrıca bu süreç; durumsaldır yani bu süreçte koşullar da önemlidir. Dolayısıyla

liderlik; “*lider, izleyiciler ve koşulların bir fonksiyonu*” şeklinde de tanımlanabilir (Şimşek, Akgemci ve Çelik., 2008, s. 242). Husted (2008)’e göre liderlik; karanlık ve aydınlık liderlik olmak üzere ikiye ayrılabilir. Karanlık liderlik bireye, gruba ve örgüte zarar verirken, aydınlık liderlik bireye, gruba ve örgüte katkı sağlamaktadır (Husted, 2008). Krishnakumar, Houghton, Neck ve Ellison (2015, s. 30) ruhsal liderliğin karanlık tarafları olabileceğini iddia etmektedir. Bununla birlikte literatürde ruhsal liderlik; pozitif psikoloji hareketi kapsamındaki pozitif (aydınlık) liderlik tarzları arasında kabul görmektedir (Aydıntan, 2021, s. 114). Ruhsal liderliğe (*spiritual leadership*); Türkçe literatürde spiritüel (Baykal Narcıkara, 2017), tinsel (Çögenli, 2019) ve manevi (Alparslan ve Ekşili, 2016) liderlik de denilmektedir. Ruhsal liderlik; dinsel ve seküler olmak üzere iki farklı açıdan ele alınabilmektedir. Dinsel bakış açısında; ruhsallık ve liderlik doğrudan dini inanç ile ilişkilendirilmektedir. Seküler bakış açısında ise ruhsallık ve liderlik herhangi bir dini inanç ile doğrudan ilişkilendirilmeden hemen her toplumda “erdem” olarak kabul gören evrensel değerlere vurgu yapılmaktadır (Korkut, 2012, s. 48-58).

Ruhsal liderlik; “*bireye (çalışana) görev ve aidiyet duygusu kazandıran, onun kendisi ve diğerlerini içten motive etmesini sağlayan değer, tutum ve davranışları bir araya getirmeyi içeren bir süreç*” olarak tanımlanabilir (Fry, 2003, s. 711). Ruhsal liderliği; “*etkili temel örgütsel değerler ve ruhsal ilkelere dayanan, moral ve otantik değerlere yönelen, gelişmeye ve iş görenleri güçlendirmeye hizmet eden liderlik*” olarak da tanımlamak mümkündür (Ferguson ve Milliman, 2008, s. 445). Ruhsal liderlerin özellikleri şu şekilde toparlanabilmektedir (Aydıntan, 2020, s. 335; Aydıntan, 2021, s. 114; Bedük, 2012, s. 217-218; Blanchard, 1999, s. 32; Bozkuş ve Gündüz, 2016, s. 406; Cengiz Akar, 2010, s. 55; Fry, 2003, s. 718; Fry, Vitucci ve Cedillo, 2005, s. 837; Özkara ve Sağlam Arı, 2019, s. 58; Qasemi, 2009, s. 3): Ruhsal liderler;

- ortaya bir vizyon koyar ve ortak değerler yaratırlar,
- etik değerleri önemserler. Doğru sözlü, ilkeli, güvenilir ve kibarlardır. Empati kurabilirler. Pozitif psikolojik sermayeye sahiptirler,
- izleyicilerin mantıkları ile duyguları arasında köprü kuran değerlerden hareketle liderlik yaparlar,
- yaşamdan haz alırlar ve yaşamın anlamını çözerler. İzleyicilerin yaşama gücünü ortaya çıkarmak, yaşamdan haz almalarını sağlamak ve yaşamın anlamına dair yanıt bulmaları için onlara hizmet eder ve onları bu doğrultuda güdülerler. Bunun için ruhsal aktiviteler düzenleyerek uygun ruhsal bir atmosfer oluştururlar,
- kurumların gerçek mal varlığının insan gücü olduğunun farkındadırlar. Bu farkındalıktan hareketle önce insana sonra stratejiye odaklanırlar. İzleyicilere (çalışanlara) değer verirler. Onların kalplerine hitap ederler. Böylece onların yaratıcılıklarını ve enerjilerini artırırılar.
- izleyicilerin (çalışanların) işte geçirdikleri vakit dikkate alındığında, onlardan iş yaşamları ile ruhsal yaşamlarını ayrı tutmalarını beklemenin gerçekçi olmayacağını bilincindedirler. Bu bilinçten hareketle onların örgüte olan bağlılıklarını güçlendirerek psikolojik ve ruhsal ihtiyaçlarını karşılarlar,
- izleyicilerine güvenirlir. Ayrıca izleyicilerini birbirlerine güvenmeleri için güdülerler. Böylece izleyicilerinin aralarındaki bağlılığı güçlendirirler,
- izleyicilerinin gelişimi için çaba harcarlar. İzleyicilerin (çalışanların) üretkenliğini ve verimliliğini artırırılar. Böylece örgütsel verimliliğe de katkı sağlarlar,
- öğrenen örgüte doğru bir dönüşüm sağlarlar,
- her sorunun kaynağını öncelikle kendilerinde ararlar. Kendilerinden başlayarak etraflarını değiştirirler. Gelişimin ve dönüşümün önündeki engelleri kaldırırılar,
- sayılan tüm bu özellikler için içten güdülenmişlerdir ve izleyicilerinin de bu özelliklere sahip olmaları doğrultusunda içten güdülenmelerini sağlarlar.

Ruhsal liderlik sürecinde; bireysel ve örgütsel düzeyde olumlu sonuçların elde edilmesinde hem liderin hem de takipçilerinin içsel motivasyonu olmazsa olmazdır (Fry, Latham, Clinebell ve Krahnke, 2017). Fry (2003, s. 704-705); içsel motivasyon için beş önemli spiritüel uygulamayı önermektedir. Bu beş

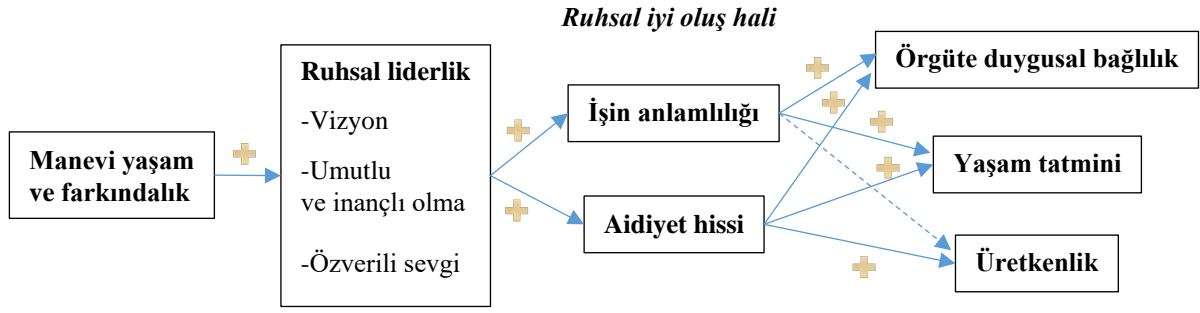
uygulama; kendini bilme, başkalarına nazik davranma, başkalarının inançlarına saygı duyma, mümkün olduğunca güvenilir bir birey olma ve sıkça ruhsal aktivitelerde bulunma şeklinde sıralanabilir.

Ruhsal liderliğin diğer liderlik tarzlarıyla farklı ve ortak yanları bulunmaktadır. Ruhsal liderlik; karanlık liderlik kapsamındaki sahte dönüşümcü liderliğin (Husted, 2008, s. 12) tam zıttı olarak otantik liderlik, karizmatik liderlik, hizmetkar liderlik (Avolio ve Gardner, 2005, s. 329), gerçek dönüşümcü liderlik (Husted, 2008, s. 12), etik liderlik (Avolio, Gardner, Walumbwa, Luthans ve May, 2004, s. 805-806, 818) ve elektronik liderlik (Taş, Özkara ve Aydın, 2020, s. 2890) ile benzer şekilde aydınlık (pozitif) liderlik tarzları kapsamındadır. Ruhsal liderliğin tetikleyicisi hizmetkar liderliktir. Çünkü ruhsal liderler tıpkı hizmetkar liderler gibi izleyicilerine hizmet ederler. Ruhsal liderlik; hizmetkar liderliği içermektedir (Sendjaya, Sarros ve Santora, 2008). Bununla birlikte ruhsal liderlik literatüründeki umutlu olma ve inanç gibi bazı kavramlar hizmetkar liderlik literatüründe yer almamaktadır (Freeman, 2011). Tıpkı otantik liderlikte olduğu gibi ruhsal liderlikte de liderin öz denetimi ve öz farkındalığı bulunmaktadır. Ruhsal liderlik ve otantik liderlikte dürüstlük (tutarlılık), güven, cesaret, umutlu olma ve sorunların üstesinden çabuk gelebilme kapasitesi önem arz etmektedir (Kesken ve Ayyıldız, 2008, s. 747). Ahlaki ve etik değerler; tıpkı etik liderlikte olduğu gibi hizmetkar liderlik, ruhsal liderlik ve otantik liderlik tarzları için de temel teşkil etmektedir. O halde; bu tarz liderler makyavelist olamazlar (Özkara, 2019, s. 28-29). Çünkü makyavelistler amaçları uğrunda her yolu mübah görürler (Ergeneli, 2006, s. 105). Otantik liderler; kendilerini ve etraflarını dönüştürmek zorunda değildir (Puls, 2011, s. 38). Buna karşılık hem dönüşümcü liderler hem de ruhsal liderler kendilerini ve etraflarını dönüştürürler. Ayrıca izleyicilerine vizyon kazandırır ve bu vizyona ulaşmak için onlara ilham verirler (Baykal Narcıkara, 2017, s. 80-81; Özkara, 2018, s. 137-140). Bununla birlikte dönüşümcü liderlerin karanlık taraflarının olabileceği (Bass ve Steidlmeier, 1999, s. 181) ve tam da bu noktada ruhsal liderlerden ayrıştıkları unutulmamalıdır. Sanders, Hopkins ve Geroy (2003)'e göre; aşkın liderlik (transcendental leadership) etkileşimci ve dönüşümcü liderlik tarzlarıyla ortak ve farklı yanlara sahiptir (s. 24). Ayrıca bu tarz liderlik; liderliğin ruhsal boyutlarını içermektedir (Sanders ve ark., 2003, s. 21). Bu bakımdan ruhsal liderlik ile benzer ve/veya bağlantılı olduğu düşünülebilir. Aydın'ın (2020, s. 328, 331) göre; hem elektronik hem de ruhsal liderlik tarzları salgın ve kriz gibi zor dönemlerde örgütlerde ihtiyaç duyulan liderlik biçimleridir (Aydın, 2020). Elektronik liderler; ileri bilgi teknolojilerini kullanırlar ve izleyicilerini de bu yönde teşvik ederler (Avolio, Kahai ve Dodge, 2000: 617). Böylece salgın döneminde çalışanların sosyal mesafelerini koruyarak iş yapabilmelerini desteklemektedirler (Taş ve ark., 2020: 2880). Ruhsal liderler ise ileri bilgi teknolojilerini kullanmak zorunda değildir. Ancak salgın ve kriz gibi zor dönemlerde izleyicilerinin psikolojik ihtiyaçlarını karşılayarak ruhsal sağlıklarını korumalarına yardımcı olabilirler. Fry, Matherly ve Quimet (2010, s. 292), ruhsal liderliği; stratejik yönetim ve liderlik ile ilişkilendirerek ruhsal liderlik dengeli ölçüm kartı (balanced scorecard) iş modelini geliştirmiştir.

Literatür incelendiğinde; Ruhsal Liderlik Teorisi'nin farklı modellerle açıklandığı çalışmalar (Chen ve Yang, 2012; Fairholm, 1998; Fry, 2003; Fry, 2008; Fry ve ark., 2017) tespit edilmiştir. Fairholm (1998) ruhsal liderlik modelini geliştiren ilk teorisyen olarak kabul edilir. Fry ise ruhsal liderliği en kapsamlı şekilde ele alan araştırmacıdır. Şöyle ki: Fairholm (1997, 1998, 2001) tarafından yapılan çalışmaları dikkate alarak 2003 yılında ruhsal liderliğin nedensel modelini geliştirdikten sonra tek başına ya da arkadaşlarıyla birlikte bu konuya dair çok sayıda teorik (Fry ve Cohen, 2009; Fry ve Kriger, 2009; Fry ve Slocum, 2008; Fry, 2003; Fry, 2005; Fry, 2008) ve ampirik (Fry ve ark., 2017; Fry ve Matherly, 2006; Fry ve ark., 2010; Fry, Nisiewicz ve Vitucci, 2007; Fry, Nisiewicz, Vitucci ve Cedillo, 2007; Fry ve ark., 2005; Malone ve Fry, 2003) çalışma gerçekleştirmiştir. Bu çalışmalar ışığında; Ruhsal Liderlik Modeli ve ölçekleri zaman içerisinde revize edilmiştir.

Malone ve Fry (2003) tarafından ABD'nin Teksas eyaletindeki okullar üzerinde yapılan araştırmada; 17 maddelik "ruhsal liderlik" ve 9 maddelik "ruhsal varoluş için izleyicilerin ihtiyaçları (followers' needs for spiritual survival)" ölçekleri geliştirilmiştir. Her iki ölçek de birinci düzey çok faktörlü bir yapıdadır. "Ruhsal liderlik"; 5 maddelik "vizyon (vision)", 5 maddelik "umutlu ve inançlı olma (hope/faith)" ve 7 maddelik "özverili sevgi (altruistic love)" boyutlarıyla, "ruhsal varoluş için izleyicilerin ihtiyaçları" ise 4 maddelik "işin anlamlılığı (meaning/calling)" ve 5 maddelik "aidiyet hissi (membership)" boyutlarıyla temsil edilmektedir. Fry ve arkadaşları (2005) tarafından Teksas eyaletindeki askerler üzerinde gerçekleştirilen çalışmada; Malone ve Fry (2003)'ün çalışmasındaki bahsi geçen ölçeklere dair

özellikler istatistiksel olarak desteklenmektedir. Fry (2008)'in teorik çalışmasında; Malone ve Fry (2003)'ün “ruhsal varoluş için izleyicilerin ihtiyaçları” olarak adlandırdığı değişken “izleyicilerin ruhsal iyi oluş hali (followers’ spiritual well-being)” şeklinde revize edilmiştir. Bu teorik çalışmada; “ruhsal liderliği” 4 maddelik “vizyon”, 4 maddelik “umutlu ve inançlı olma” ve 5 maddelik “özverili sevgi” boyutlarının, “izleyicilerin ruhsal iyi oluş halini” ise 4 maddelik “işin anlamlılığı” ve 4 maddelik “aidiyet hissi” boyutlarının temsil ettiği iddia edilmektedir. Ayrıca “ruhsal liderlik” ve “izleyicilerin ruhsal iyi oluş hali” değişkenleri Malone ve Fry (2003)'ün çalışmasındaki gibi birinci düzey çok faktörlü bir yapıda tasarlanmıştır. Ancak Malone ve Fry (2003)'ün çalışmasından farklı olarak ruhsal liderliğin nedensel modeline 5 maddelik “izleyicilerin manevi yaşamı (followers’ inner life)” değişkeni eklenmek suretiyle model revize edilmiştir. Kurtar (2009) İstanbul'daki eğitim kurumlarında görev yapan öğretmen ve yöneticiler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada; “ruhsal liderlik”, izleyicilerin “manevi yaşamı” ve “ruhsal iyi oluş hali” ölçeklerini Fry (2008)'in iddia ettiği şekliyle incelemiş, geçerliliğini ve güvenilirliğini sağlayarak Türkçe'ye uyarlamıştır. Fry ve arkadaşları (2010) tarafından bir şirket üzerinde ruhsal liderliğe dair vaka analizi yapılmıştır. İlgili çalışmada sunulan “ruhsal liderlik” ve “izleyicilerin ruhsal iyi oluş hali” ölçeklerinin madde sayıları Malone ve Fry (2003)'ün çalışmasıyla benzer özellikler taşımaktadır. Ancak ruhsal liderlik modelinde bu çalışmadan farklı olarak 5 maddelik “izleyicilerin manevi yaşamı” değişkeni bulunmaktadır.



Şekil 1. Ruhsal Liderlik Modeli (Fry ve ark., 2017)

Şekil 1’de Fry ve arkadaşlarının 2017 yılında revize ederek çeşitli kamu ve özel sektör çalışanları üzerinde test ettikleri Ruhsal Liderlik Modeli görülmektedir. Fry ve arkadaşları (2017); “manevi yaşam ve farkındalık (inner life/mindfulness)”, “ruhsal liderlik” ve “ruhsal iyi oluş hali” değişken değerlerini Fry (2008)’in çalışmasındaki ölçeklerden yararlanarak hesaplamıştır. Fry ve arkadaşlarının (2017) çalışmasında; örgüte duygusal bağlılık (affective organizational commitment)” değişken değeri Allen ve Meyer (1990) tarafından, “yaşam tatmini (life satisfaction)” değişken değeri Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından, “üretkenlik (productivity)” değişken değeri ise Nyhan (2000) tarafından geliştirilen ölçekler ile belirlenmiştir. Bu çalışmanın araştırma sonuçlarına göre;

- Ruhsal Liderlik Modeli; 4 maddelik “manevi yaşam ve farkındalık”, 13 maddelik “ruhsal liderlik”, 4 maddelik “işin anlamlılığı”, 4 maddelik “aidiyet hissi”, 5 maddelik “örgüte duygusal bağlılık”, 5 maddelik “yaşam tatmini” ve 4 maddelik “üretkenlik” olmak üzere toplam 39 maddelik 7 değişkenden oluşmaktadır. Fry (2008)’in çalışmasında manevi yaşam değişkeni 5 maddeli tasarlanmışken bu çalışmada 4 maddelidir,
- 13 maddelik ruhsal liderlik değişkeni; 4 maddelik “vizyon”, 4 maddelik “umutlu ve inançlı olma” ve 5 maddelik “özverili sevgi” olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu değişken; Fry (2008)’in çalışmasındaki tasarımdan farklı bir şekilde 2. düzey çok faktörlü bir yapıdadır,
- 8 maddelik ruhsal iyi oluş hali değişkenini; 4’er maddelik “işin anlamlılığı” ve “aidiyet hissi” boyutları temsil etmektedir. Ancak bu boyutlar toplanmamaktadır. Yani 1. düzey çok faktörlü bir yapı söz konusudur,
- Şekil 1’de de görüldüğü üzere sadece işin anlamlılığının üretkenlik üzerindeki etkisi anlamsızdır. Bunun dışında anlamlı ve pozitif etkiler belirlenmiştir. Şöyle ki: çalışanların manevi değerlere sahip olması ve bu değerleri önemsemesi ruhsal liderlik algısı için zemin hazırlamaktadır. Kurum vizyonunun çalışanları cezbeder nitelikte olması ve çalışanların bu vizyona ulaşılacağına dair

umutlu/inançlı olması yanında kurumun ve kurumdaki liderlerin samimi ve fedakarca davranışları çalışanların işlerine değer vermelerine ve kendilerini çalıştıkları kuruma ait hissetmelerine katkı sağlamaktadır. Çalışanların ruhsal iyi oluş hali de onların kuruma duygusal bağlılıklarını güçlendirmekte, iş yerindeki üretkenliklerini/verimliliklerini artırmakta ve yaşam tatminlerini yükseltmektedir.

Literatür taramasında; ruhsal liderliğin çalışmanın buraya kadarki kısmında bahsi geçen değişkenlerden farklı değişkenlerle birlikte ele alındığı çalışmalar da belirlenmiştir. Literatürdeki çalışmalarda; finansal performans (financial performance) (Fry ve Cohen, 2009; Fry, 2008; Fry ve ark., 2010), kurumsal sosyal sorumluluk (corporate social responsibility) (Fry ve Cohen, 2009; Fry ve Slocum, 2008; Fry, 2005; Fry, 2008; Fry ve ark., 2010), lider etkililiği (leadership effectiveness) (Fry ve Kriger, 2009), karlılık (profit) (Fry ve Matherly, 2006; Fry ve Slocum, 2008) ve satış tutarındaki büyüme oranı (% sales growth) (Fry ve Matherly, 2006; Fry ve Slocum, 2008) değişkenlerinin ruhsal liderlik modelinin sonuç değişkenleri olduğu iddia edilmektedir. Fry ve Matherly (2006)'nın araştırma sonuçlarına göre; karlılık ve satış tutarındaki büyüme oranı değişkenleri ruhsal liderlik modelinin sonuç değişkenleri değildir (Fry ve Matherly, 2006). Buna karşın literatürde; ruhsal liderliğin örgütlerde etik davranışa, iş tatminine ve rekabet üstünlüğüne katkı sağlayacağı düşünülmektedir (Benefiel, 2005, s. 724). Ayrıca yöneticilerin sergiledikleri ruhsal liderlik tarzı; çalışanların görev performansını yükseltmektedir. Bu liderlik tarzı sayesinde çalışanlar bilgi paylaşma davranışını ve yenilikçi davranışı daha fazla sergilemektedir (Wang, Guo, Ni, Shang ve Tang, 2019, s. 1). Ruhsal liderlik; örgüt kültürü ve iklimi ile de ilişkilendirilmektedir (Fry ve Cohen, 2009). Literatür taramasında; Fry ve arkadaşlarının geliştirdikleri ölçeklerden farklı ruhsal liderlik ölçeklerinin geliştirildiği çalışmalar (Akıncı ve Ekşi, 2017; Altay Gökmen, 2021; Bozkuş ve Gündüz, 2016) da tespit edilmiştir. Akıncı ve Ekşi (2017), İstanbul'daki lise öğretmenleri üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada; yöneticinin sergilediği ruhsal liderlik tarzına dair algı düzeyini ölçmek amacıyla 6 maddelik "vizyon", 6 maddelik "anlamlandırma", 6 maddelik "verimlilik" ve 10 maddelik "umut/inanç-fedakarlık" olmak üzere 4 alt boyuttan oluşan toplam 28 maddelik 2. düzey çok faktörlü bir yapıdaki ruhsal liderlik ölçeğini geliştirmiştir. Altay Gökmen (2021), İstanbul'daki öğretim görevlileri üzerinde yaptığı araştırmalar sonucunda; 18 maddelik yöneticinin sergilediği ruhsal liderlik ölçeği anket forumunu oluşturmuştur. Bozkuş ve Gündüz (2016) ise Eskişehir ve Artvin'deki öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada; 13 maddelik tek faktörlü ruhsal liderlik ölçeğini geliştirmiştir (Bozkuş ve Gündüz, 2016). Literatürde; ruhsal liderlik süreci okullar, üniversiteler, kiliseler, polis teşkilatı, askeriye, yerel yönetimler, kar amacı güden ve gütmeyen çeşitli işletmeler üzerinde incelenmiştir (Fry ve Slocum, 2008, s. 88, 90; Fry ve ark., 2010, s. 290).

3. Yöntem

İçerik analizi yoluyla metin veya metinlerden oluşan bir kümenin içindeki belli kelimelerin veya kavramların varlığı belirlenir. Araştırmacılar bu kelime veya kavramların varlığını, anlamlarını ve ilişkilerini analiz etmek suretiyle metinlerdeki mesaja ilişkin çıkarımlarda bulunurlar (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012, s. 240). Nicel bir yaklaşımla içerik analizi yapmak mümkündür. Metinler belirlenen özellikler bakımından sıklık ve yüzde bazında tablolaştırılarak bibliyometrik analiz yapılabilir (Kavak ve Kazancı Sunaoğlu, 2020).

Bu çalışmada; ruhsal liderlik ile ilgili Türkiye'de hazırlanmış lisansüstü tezlerin bibliyometrik özelliklerinin belirlenmesi amacıyla ikincil veri kullanılarak içerik analizi yapılmıştır. Bu çalışma; kapsamı gereği etik kurul onayı gerektirmemektedir.

3.1. Çalışmanın Ana Kitleleri ve Örneklemi

Bu çalışmada; 2021 yılına kadar ruhsal liderlik konusu hakkında Türkiye'de yazılmış tüm lisansüstü tezlerin belirlenmesi için 11.02.2022 tarihi itibarı ile YÖK Ulusal Tez Merkezi Veri Tabanı'ndaki yüksek lisans, doktora, tıpta uzmanlık, sanatta yeterlik, diş hekimliği uzmanlık, tıpta yan dal uzmanlık ve eczacılıkta uzmanlık tez türleri üzerinde ana bilim dalı ayrımı olmaksızın "ruhsal lider", "ruhsal liderlik", "spiritual leader", "spiritual leadership", "manevi lider", "tinsel lider", "spiritüel lider", "iş yeri ruhsallığı" ve "işyeri ruhsallığı" terimleri kullanılarak tarama yapılmıştır. Aranacak alan kısmında Tez Adı/Konu/Dizin/Özet/Tümü seçilip tarama terimi olarak "ruhsal lider" terimi girildiğinde sırasıyla 19/0/0/1/22 adet; "ruhsal liderlik" terimi girildiğinde sırasıyla 14/0/18/20/21 adet; "spiritual leader" terimi girildiğinde sırasıyla 19/0/0/18/62 adet; "spiritual leadership" terimi girildiğinde sırasıyla

18/0/18/24/26 adet; “manevi lider” terimi girildiğinde sırasıyla 1/0/0/0/7 adet; “tinsel lider” terimi girildiğinde sırasıyla 0/0/0/0/0 adet; “spiritüel lider” terimi girildiğinde sırasıyla 1/0/0/0/1 adet; “iş yeri ruhsallığı” terimi girildiğinde sırasıyla 2/0/0/3/3 adet ve “işyeri ruhsallığı” terimi girildiğinde sırasıyla 3/0/1/3/4 adet lisansüstü tez listelenmiştir. İlgili veri tabanında; ruhsal liderlikten bahsedilmesine rağmen, ona ilişkin herhangi bir tespit ya da çıkarım yapılmayan ve/veya bulguya ulaşılmayan tezler (örn.: Göçen, 2017) bulunmaktadır. Bu tarz çalışmalar araştırma kapsamına dahil edilmemiştir. Bu çalışmanın araştırma kapsamına; ruhsal liderliğe dair tespit ya da çıkarım yapılan ve/veya bulguya ulaşılan 15 adet yüksek lisans, 6 adet doktora ve 1 adet tıpta uzmanlık olmak üzere Tablo 1’de görülen erişime açık toplam 22 adet lisansüstü tez dahil edilmiştir.

Tablo 1. Araştırma Kapsamındaki Tezler

#	Yazar ve Yıl	#	Yazar ve Yıl	#	Yazar ve Yıl	#	Yazar ve Yıl
1	Kurtar (2009)*	7	Togay (2015)*	13	Günay Süle (2019)*	19	Tanrıkulu (2020)*
2	Cengiz Akar (2010)*	8	Tan (2015)*	14	Demirdağ (2019)*	20	Yıldız (2020)***
3	Korkut (2012)*	9	Akıncı (2017)**	15	Çoban (2019)*	21	Yıldız (2021)*
4	Akgüney (2013)*	10	Baykal Narcıkara (2017)**	16	Yılmaz (2020)*	22	Altay Gökmen (2021)**
5	Ardıç (2013)*	11	Kılıç (2018)**	17	Ankaralıoğlu (2020)*	Tezlere dair detaylı bilgi için kaynakçaya bakınız.	
6	Gündüz (2014)**	12	Alptekin (2018)*	18	Gümüşsoy (2020)**		

Notlar: #: Sayı İşareti; *Yüksek lisans tezi, **Doktora tezi, ***Tıpta uzmanlık tezi

3.2. Araştırma Soruları ve Kriterleri

Çalışmanın araştırma kapsamındaki 22 adet lisansüstü tez; literatürdeki bazı çalışmalardan (Ak, 2021; Bayhan Karapınar ve ark., 2015; Bayhan Karapınar ve ark., 2016; Ertürk ve Gökce, 2019; Kavak ve Kazancı Sunaoğlu, 2020; Kızılyalçın, 2021) hareketle Tablo 2’de belirlenen sorular ve kriterler doğrultusunda incelenmiştir.

Tablo 2. Araştırma Soruları ve Kriterleri

1. Betimsel Özellikler	<ul style="list-style-type: none"> • Yayın yılı nedir? • Tez türü (örn.: yüksek lisans/doktora) nedir? • Yürütülmüş olduğu üniversite türü (örn.: devlet/vakıf) nedir? • Yazım dili (Türkçe/yabancı dil) nedir? • Sayfa sayısı kaçtır? • Çalışmayı yürüten danışmanın unvanı nedir? • Eş danışmanlı tez sayısı kaçtır? • Yazarların cinsiyetleri nedir? • Yürütülmüş olduğu üniversitenin adı nedir? • Tezlerin ana bilim dallarına göre dağılımı nasıldır?
2. İçerik ve Araştırma Yöntemi	<ul style="list-style-type: none"> • Tezlerdeki anahtar kelimeler nelerdir? • Ruhsal liderliğin birlikte ele alındığı konular • Ruhsal liderlik ile diğer değişkenler arasındaki ilişkiler • Araştırma türü (teorik/görgül) nedir? • Araştırma tasarımı (nitel/nicel/karma) nedir? • Araştırma sorusu, hipotez (önerme) ve model var mı?
3. Örneklem	<ul style="list-style-type: none"> • Ana kitle (sektör bazlı/üzerinde araştırma yapılan kitle bazlı) • Verinin toplandığı il • Örneklem alma yöntemi (örn.: basit tesadüfi)
4. Veri	<ul style="list-style-type: none"> • Katılımcı sayısı (veri seti büyüklüğü) • Veri türü (birincil/ikincil) • Veri toplama yöntemi (örn.: anket) • Kullanılan ölçek türü (örn.: Likert) • Kullanılan veya geliştirilen ruhsal liderlik ölçekleri
5. Analiz Teknikleri	<ul style="list-style-type: none"> • Pilot çalışma yapılmış mı? • Kullanılan analiz teknikleri (örn.: regresyon)
6. Kaynakça	<ul style="list-style-type: none"> • Kullanılan yerli/yabancı kaynak durumu
7. Atıf	<ul style="list-style-type: none"> • Tezin çalışma türüne (örn.: makale, tez, kitap) göre aldığı atıf sayısı

4. Bulgular

Çalışmanın bu kısmında; ele alınan tezlerin “betimsel özellikler”, “içerik ve araştırma yöntemi”, “örneklem”, “veri”, “analiz teknikleri”, “kaynakça” ve “atıf” kriterleri doğrultusunda bibliyometrik özellikleri genellikle tez türü bakımından sıklık ve yüzde bazında tablolandırılmıştır.

4.1. Betimsel Özellikler ile İlgili Bulgular

Tablo 3. Yıllara Göre Tez Sayılarının Dağılımı

Tez Türü	Yıllar													n	%
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021		
YL	1	1	0	1	2	0	2	0	0	1	3	3	1	15	68,18
DR	0	0	0	0	0	1	0	0	2	1	0	1	1	6	27,27
TUT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	4,54
Toplam	1	1	0	1	2	1	2	0	2	2	3	5	2	22	100

Notlar: Kısaltmalar: YL: Yüksek lisans, DR: Doktora, TUT: Tıpta uzmanlık tezi; n: Sıklık

Tablo 3'te görüldüğü üzere ruhsal liderlik konusuna odaklanan ilk tez 2009 yılında tamamlanmıştır. İlgili konuda en fazla tez 2020 yılında yazılmıştır (5 adet). 2011 ve 2016 yıllarında ise bu konuda tez yazılmamıştır. Ayrıca tüm tez türlerinin 3'te 2'den fazlası yüksek lisans tezidir (% 68,18).

Tıpta uzmanlık doktoraya eşdeğerdir (Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği, 2016). Bu karardan hareketle araştırma kapsamındaki bir adet tıpta uzmanlık tezi çalışmanın bundan sonraki kısmında ilgili tablolara dipnot düşülerek doktora tezi içerisinde ele alınmıştır.

Tablo 4. Betimsel Bilgiler

Betimsel Bilgiler					
Üniversite Türü	Sıklık (n)	Yüzde (%)	Yazım Dili	Sıklık (n)	Yüzde (%)
Devlet	14	63,63	Türkçe	22	100
Vakıf	5	22,72	Yabancı Dil	0	0
Birlikte*	3	13,63	Toplam	22	100
Toplam	22	100			
Sayfa Sayısı**	Sıklık (n)	Yüzde (%)	Danışman Unvanı	Sıklık (n)	Yüzde (%)
0-50	0	0	Prof. Dr.	8	34,78
51-100	1	4,54	Doç. Dr.	7	30,43
101-150	12	54,54	Dr. Öğr. Üyesi (Yrd. Doç. Dr.)	7	30,43
151-200	5	22,72	Dr.	1***	4,34
			Toplam	23****	100
201-250	3	13,63	Yazarların Cinsiyetleri	Sıklık (n)	Yüzde (%)
251-300	0	0	Kadın	8	36,36
301-350	0	0	Erkek	14	63,63
351 ve üzeri	1	4,54	Toplam	22	100
Toplam	22	100			

Notlar: *Devlet ve vakıf üniversitelerinin birlikte yürüttüğü ortak lisansüstü programlar nedeniyle üniversite türü olarak "birlikte" ifadesi kullanılmıştır. **Sayfa sayısı belirlenirken pdf'teki sayfa sayısı dikkate alınmıştır. ***Eş danışman (ikinci tez danışmanı) ****Eş danışman nedeniyle çoklu sayım vardır.

Tablo 4'te görüldüğü üzere tezlerin yazıldığı üniversitelerin 3'te 2'ye yakını devlet üniversiteleri oluşturmaktadır (% 63,63). İncelenen tezlerin yarısından fazlasının sayfa sayısı 101-150 aralığındadır (% 54,54). Tezlerin tamamı Türkçe dilindedir. Tez yürüten danışmanların unvanları "Dr." unvanı haricinde dengeli bir şekilde dağılmaktadır. Tezlerin 3'te 2'ye yakını erkek araştırmacılar yazmıştır (% 63,63).

Tablo 5. Tezlerin Üniversitelere Göre Dağılımı

Üniversite Adı	Sıklık (n)			Yüzde (%)		
	YL	DR	Σ	YL	DR	Σ
1. Marmara Üniversitesi	1	3	4	5,88	37,50	16,00
2. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi	2	1	3	11,76	12,50	12,00
3. Yeditepe Üniversitesi	2	0	2	11,76	0	8,00
4. Zirve Üniversitesi	2	0	2	11,76	0	8,00
5. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	2	0	2	11,76	0	8,00
6. Afyon Kocatepe Üniversitesi	1	0	1	5,88	0	4,00
7. Aksaray Üniversitesi	0	1	1	0	12,50	4,00
8. Erciyes Üniversitesi	1	0	1	5,88	0	4,00
9. Sağlık Bilimleri Üniversitesi	0	1*	1	0	12,50	4,00
10. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi	1	0	1	5,88	0	4,00
11. Maltepe Üniversitesi	1	0	1	5,88	0	4,00
12. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	0	1	1	0	12,50	4,00
13. Yıldız Teknik Üniversitesi	0	1	1	0	12,50	4,00
14. Gebze Teknik Üniversitesi	1	0	1	5,88	0	4,00
15. Gaziantep Üniversitesi	1	0	1	5,88	0	4,00
16. İnönü Üniversitesi	1	0	1	5,88	0	4,00
17. Dicle Üniversitesi	1	0	1	5,88	0	4,00
Toplam	17	8	25**	100	100	100

Notlar: *Tıpta uzmanlık tezi; **Üniversitelerin birlikte yürüttüğü ortak lisansüstü programlar sebebiyle çoklu sayım vardır. Kısaltmalar: YL: Yüksek lisans, DR: Doktora, Σ: Tüm lisansüstü tezler

Tablo 5'te görüldüğü üzere ruhsal liderlik konusunda en fazla tezin yazıldığı üniversite Marmara Üniversitesi'dir (4 adet; % 16). Ayrıca en fazla doktora tezi Marmara Üniversitesi'nde hazırlanmıştır (3 adet; % 37,5).

Tablo 6. Tezlerin Ana Bilim Dallarına Göre Dağılımı

Ana Bilim Dalı	Sıklık (n)			Yüzde (%)		
	YL	DR	Σ	YL	DR	Σ
1. Eğitim Bilimleri	10	3	13	66,66	42,85	59,09
2. İşletme	2	3	5	13,33	42,85	22,72
3. Turizm İşletmeciliği	1	0	1	6,66	0	4,54
4. Hemşirelik	1	0	1	6,66	0	4,54
5. Beden Eğitimi ve Spor	1	0	1	6,66	0	4,54
6. Aile Hekimliği	0	1*	1	0	14,28	4,54
Toplam	15	7	22	100	100	100

Notlar: *Tıpta uzmanlık tezi; Kısaltmalar: YL: Yüksek lisans, DR: Doktora, Σ: Tüm lisansüstü tezler

Tablo 6'da görüldüğü üzere ruhsal liderlik konusunda yazılan lisansüstü tezler, en fazla eğitim bilimleri ana bilim dalında hazırlanmıştır (13 adet; % 59,09). Onu, işletme ana bilim dalı takip etmektedir (5 adet; % 22,72). Bu konuya odaklanan doktora tezlerinin yaklaşık yarısı işletme ana bilim dalında yazılmıştır (% 42,85).

4.2. İçerik ve Araştırma Yöntemi ile İlgili Bulgular

Tablo 7. Tezlerdeki Anahtar Kelimeler

Anahtar Kelimeler	N	%	Anahtar Kelimeler	n	%	Anahtar Kelimeler	n	%
1. Ruhsal Liderlik	18	18,36	23. Dindarlık	1	1,02	45. Anlam Katma/Değer Verme	1	1,02
2. Liderlik	8	8,16	24. Yönetici	1	1,02	46. Topluluğa Aitlik Hissi	1	1,02
3. Ruhsallık	5	5,10	25. Kişilik	1	1,02	47. Performans	1	1,02
4. Örgütsel Bağlılık	2	2,04	26. Ruhsal	1	1,02	48. Örgütsel Çıktılar	1	1,02
5. İşyeri Ruhsallığı	2	2,04	27. İş Tatmini	1	1,02	49. Verimlilik	1	1,02
6. Okul Kültürü	2	2,04	28. Kuşaklar	1	1,02	50. Eğitimde Ruhsal Liderlik	1	1,02
7. Öğretmen	2	2,04	29. Örgütsel Sessizlik	1	1,02	51. Lider Ruhsallığı	1	1,02
8. Tükenmişlik	2	2,04	30. Okul Başarısı	1	1,02	52. Eğitimde Ruhsallık	1	1,02
9. Okul Müdürü	1	1,02	31. Hemşire	1	1,02	53. Aidiyet Duygusu	1	1,02
10. Örgütsel Stres	1	1,02	32. Hastane	1	1,02	54. Ruhsal Liderlik Ölçeği	1	1,02
11. Örgüt İklimi	1	1,02	33. Çağrı	1	1,02	55. Örgütsel Maneviyat	1	1,02
12. Otel İşletmeleri	1	1,02	34. Öğretmen Liderliği	1	1,02	56. Örgütsel Değerler	1	1,02
13. İstanbul	1	1,02	35. Spiritüel Liderlik	1	1,02	57. Eğitim Kurumları	1	1,02
14. Bağlılık	1	1,02	36. İş Doyumu	1	1,02	58. Nitel Araştırma	1	1,02
15. Okul Yöneticisi	1	1,02	37. İşe Tutkunluk	1	1,02	59. Öğretmen Öz-Yetkinliği	1	1,02
16. Temel Eğitim	1	1,02	38. Örgütsel Sinizm	1	1,02	60. Bireyin Ruhsal Esenliği	1	1,02
17. Takım Uyumu	1	1,02	39. Duygusal Zeka	1	1,02	61. Psikolojik Sermaye	1	1,02
18. Bilgi Paylaşımı	1	1,02	40. Umut/inanç	1	1,02	62. Hizmet İnovasyon Davranışı	1	1,02
19. AÖD	1	1,02	41. Vizyon	1	1,02	63. Beden Eğitimi ve Spor Öğr.	1	1,02
20. Yükseköğretim	1	1,02	42. Adanmışlık	1	1,02	64. Ruhsal Yüksekokul Ortamı	1	1,02
21. Tıp	1	1,02	43. Pozitif Liderlik	1	1,02	65. Ruhsal Yüksekokul Müdürü	1	1,02
22. Asistanlık	1	1,02	44. İçsel Yaşam	1	1,02	Toplam	98	100

Notlar: Kısaltmalar: n: Sıklık, AÖD: Algılanan örgütsel destek, Öğr.: Öğretmeni

Tablo 7’de görüldüğü üzere incelenen tezlerde kullanılan anahtar kelime sayısının toplamı 98’e eşittir. “Ruhsal liderlik” en fazla kullanılan anahtar sözcüktür (18 kez; % 18,36). Onu; “liderlik” (8 kez; % 8,16) ile “ruhsallık” (5 kez; % 5,10) kelimeleri takip etmektedir.

Tablo 8. Ruhsal Liderliğin Birlikte Ele Alındığı Konular

Konu	N	%	Konu	N	%
1. Demografik Değişkenler	13	23,63	18. Duygusal Zeka	1	1,81
2. Din ve Ruhsallık	3	5,45	19. Ruhsal Esenlik	1	1,81
3. Ruh	2	3,63	20. Takım Uyumu	1	1,81
4. Ruhsallık	2	3,63	21. Bilgi Paylaşımı	1	1,81
5. Liderlik	2	3,63	22. Örgüt Kültürü	1	1,81
6. Tükenmişlik	2	3,63	23. Okul Kültürü	1	1,81
7. Performans	2	3,63	24. Hizmet İnovasyon	1	1,81
8. Örgütsel Bağlılık	2	3,63	25. İşyeri Ruhsallığı	1	1,81
9. Verimlilik	2	3,63	26. Eğitimde Ruhsallık	1	1,81
10. İş Tatmini	2	3,63	27. Laiklik	1	1,81
11. Örgütsel İklim	1	1,81	28. İçsel Motivasyon	1	1,81
12. Kişilik Özellikleri	1	1,81	29. Örgütsel Maneviyat	1	1,81
13. İşe Tutkunluk	1	1,81	30. Örgütsel Stres	1	1,81
14. Örgütsel Sessizlik	1	1,81	31. Örgütsel Destek	1	1,81
15. Öğretmen Liderliği	1	1,81	32. Psikolojik Sermaye	1	1,81
16. Öz-Yetkinlik	1	1,81	33. Yöneticilik ve Liderlik	1	1,81
17. Örgütsel Sinizm	1	1,81	Toplam	55	100

Not: Kısaltma: n: Sıklık

Tablo 8’de görüldüğü üzere ruhsal liderlik en çok demografik değişkenler ile birlikte ele alınmıştır (13 kez; % 23,63). Onu; “din ve ruhsallık” konusu takip etmektedir (3 kez; % 5,45).

Tablo 9. Ruhsal Liderlik ile Diğer Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Tez Yazarı ve Yılı	İlişkiler
Akgüney (2013)	ruhsal esenlik (+), örgütsel bağlılık (+), verimlilik (+)
Gündüz (2014)	örgütsel sinizm (-), duygusal zeka (+)
Togay (2015)	iş tatmini (+)
Tan (2015)	işe tutkunluk (+)
Akinci (2017)	öğretmen öz-yetkinliği (+), öğretmen liderliği (+)
Baykal Narcıkara (2017)	AÖD (+), PS (+), nitel performans (+), nicel performans (++) , çalışan performansı (++)
Kılıç (2018)	örgüt kültürü (+), örgütsel sessizlik (0)
Günay Süle (2019)	sorumluluk (++) , dışa dönüklük (++) , uyumluluk (++) , nevrozizm (--), gelişime açıklık (++)
Demirdağ (2019)	iş tatmini (++)
Yılmaz (2020)	örgütsel stres (-), tükenmişlik (-)
Ankarahoğlu (2020)	destek kültürü (+), başarı kültürü (+), görev kültürü (+)
Gümüşsoy (2020)	takım uyumu (+), bilgi paylaşımı (+), hizmet inovasyon davranışı (+)
Tanrikulu (2020)	örgütsel bağlılık (+)
Yıldız (2020)	tükenmişlik (--)
Yıldız (2021)	örgütsel iklim (+)

Notlar: Teorik, nitel ve sadece fark testlerinin olduğu nicel çalışmalar tabloda yer almamaktadır. Anlamlı bir etkinin tespit edildiği tüm çalışmalarda; diğer değişkenler ruhsal liderliğin sonucudur. Kısaltmalar: Pozitif ilişki (++) , Pozitif etki (+), Negatif ilişki (--), Negatif etki (-), İlişki yok (0); AÖD: Algılanan örgütsel destek, PS: Psikolojik sermaye

Tablo 9’da görüldüğü üzere ikişer kere ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve tükenmişlik değişkenleri, ruhsal liderlikle arasındaki ilişkilerin en fazla incelendiği değişkenlerdir. Tablo 9’a göre; ruhsal liderlik ile nicel performans, çalışan performansı, sorumluluk, dışa dönüklük, uyumluluk, gelişime açıklık ve iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler varken, ruhsal liderlik ile nevrozizm ve tükenmişlik arasında ise anlamlı ve negatif ilişkiler bulunmaktadır. Ancak ruhsal liderlik ile örgütsel sessizlik arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Ayrıca ruhsal liderlik; ruhsal esenliği, örgütsel bağlılığı, verimliliği, duygusal zekayı, iş tatminini, işe tutkunluğu, algılanan örgütsel desteği, psikolojik sermayeyi, nitel performansı, örgüt kültürünü, destek, başarı ve görev kültürünü, takım uyumunu, bilgi paylaşımını, hizmet inovasyon davranışını, örgütsel iklimi, öğretmen öz-yetkinliğini ve liderliğini anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilerken, örgütsel sinizmi, stresi ve tükenmişliği ise anlamlı ve negatif bir şekilde etkilemektedir. Bununla birlikte kişilik özellikleri (sorumluluk, dışa dönüklük, uyumluluk, nevrozizm ve gelişime açıklık) ruhsal liderliği anlamlı bir şekilde etkilememektedir.

Tablo 10. Tezlerin Araştırma Türüne Göre Dağılımı

Araştırma Türü	Sıklık (n)			Yüzde (%)		
	YL	DR*	Σ	YL	DR	Σ
Teorik	2	0	2	13,33	0	9,09
Görgül	13	7	20	86,66	100,00	90,90
Toplam	15	7	22	100	100	100

Notlar: *Tıpta uzmanlık tezi; doktora tezi kapsamında ele alınmıştır. Kısaltmalar: YL: Yüksek lisans, DR: Doktora, Σ: Tüm lisansüstü tezler

Tablo 10’da görüldüğü üzere incelenen tezlerin büyük çoğunluğunun araştırma türü görgüldür (% 90,9). Ayrıca doktora tezlerinin tamamında görgül araştırma yapıldığı ortaya çıkmaktadır.

Tablo 11. Tezlerin Araştırma Tasarımına Göre Dağılımı

Araştırma Tasarımı	Sıklık (n)			Yüzde (%)		
	YL	DR*	Σ	YL	DR	Σ
Nicel	12	5	17	92,30	71,42	85,00
Nitel	1	0	1	7,69	0	5,00
Karma	0	2	2	0	28,57	10,00
Toplam	13	7	20**	100	100	100

Notlar: *Tıpta uzmanlık tezi; doktora tezi kapsamında ele alınmıştır. **Teorik olan 2 adet tez bu kriter bağlamında kapsam dışıdır. Kısaltmalar: YL: Yüksek lisans, DR: Doktora, Σ: Tüm lisansüstü tezler

Tablo 11’de görüldüğü üzere incelenen tezlerin büyük çoğunluğunun araştırma tasarımı niceldir (17 adet; % 85). Araştırma tasarımı karma olan iki tezin de türü doktradır.

Tablo 12. Araştırma Sorusu, Hipotez (Önerme) ve Modelin Varlığına Göre Tezlerin Dağılımı

Kriterler	Var/Yok (n)			Var (%)		
	YL	DR*	Σ	YL	DR	Σ
Araştırma sorusu	12/3	4/3	16/6	80	57,14	72,72
Hipotez veya Önerme	3/12	3/4	6/16	20	42,85	27,27
Araştırma modeli veya Model önerisi**	3/12	5/2	8/14	20	71,42	36,36

Notlar: *Tıpta uzmanlık tezi; doktora tezi kapsamında ele alınmıştır. **Çalışmanın araştırma kapsamındaki tezler içerisinde model önerisinde bulunan bir adet tez (Altay Gökmen, 2021) vardır. Kısaltmalar: n: Sıklık, YL: Yüksek lisans, DR: Doktora, Σ: Tüm lisansüstü tezler

Tablo 12; tezlerde araştırma sorusu ve hipotezinin (önermenin) yazılıp yazılmamasına, modelin ise çizilip çizilmemesine göre oluşturulmuştur. Teorik iki çalışmada; araştırma soruları vardır; ancak model önerisi ve önerme bulunmamaktadır. Tablo 12’de görüldüğü üzere incelenen tezlerin 16’sında araştırma

sorusu varken, 6'sında yoktur. Ayrıca yüksek lisans tezlerinin azınlığında "hipotez veya önerme" ya da "araştırma modeli veya model önerisi" bulunmaktadır (% 20).

4.3. Örneklem İle İlgili Bulgular

Tablo 13. Ana Kitlenin Sektörel Dağılımı

Sektör	Sıklık (n)			Yüzde (%)		
	YL	DR*	Σ	YL	DR	Σ
Kamu	6	3	9	46,15	42,85	45,00
Özel	2	2	4	15,38	28,57	20,00
Kamu ve Özel	2	0	2	15,38	0	10,00
Belirtilmemiş	3	2	5	23,07	28,57	25,00
Toplam	13	7	20**	100	100	100

Notlar: *Tıpta uzmanlık tezi; doktora tezi kapsamında ele alınmıştır. **Teorik olan 2 adet tez bu kriter bağlamında kapsam dışıdır. Kısaltmalar: YL: Yüksek lisans, DR: Doktora, Σ: Tüm lisansüstü tezler

Tablo 13'e göre; lisansüstü tezlerin yarısına yakınında araştırma yapılan ana kitle kamu sektörüdür (% 45). Ayrıca 5 adet tezde ana kitlenin kamu ya da özel sektör olduğuna dair bir açıklama yapılmamıştır.

Tablo 14. Üzerinde Araştırma Yapılan Kitlenin Dağılımı

Araştırma Yapılan Kitle	Sıklık (n)			Yüzde (%)		
	YL	DR*	Σ	YL	DR	Σ
Öğretmen	6	2	8	46,15	28,57	40,00
Öğretmen ve okul yöneticisi	2	0	2	15,38	0	10,00
Okul yöneticisi	1	0	1	7,69	0	5,00
Öğretim görevlisi	0	1	1	0	14,28	5,00
BIST 500 içindeki farklı statüdeki çalışanlar	1	0	1	7,69	0	5,00
Hizmet sektöründe yönetici ve beyaz yakalı personel	0	1	1	0	14,28	5,00
İmalat işletmeleri çalışanları	0	1	1	0	14,28	5,00
Banka ve finans sektörü çalışanları	1	0	1	7,69	0	5,00
Çeşitli sektörlerde görev yapan çalışanlar	0	1	1	0	14,28	5,00
Hemşire	1	0	1	7,69	0	5,00
Sağlık uzmanlık öğrencileri	0	1	1	0	14,28	5,00
Otel çalışanları	1	0	1	7,69	0	5,00
Toplam	13	7	20**	100	100	100

Notlar: *Tıpta uzmanlık tezi; doktora tezi kapsamında ele alınmıştır. **Teorik olan 2 adet tez bu kriter bağlamında kapsam dışıdır. Kısaltmalar: YL: Yüksek lisans, DR: Doktora, Σ: Tüm lisansüstü tezler

Tablo 14'e göre; en fazla araştırma yapılan kitle hem yüksek lisans (6 kez; % 46,15) hem de doktora (2 kez; % 28,57) tezlerinde öğretmenlerdir.

Tablo 15. Verinin Toplandığı İl

İl	Sıklık (n)			Yüzde (%)		
	YL	DR*	Σ	YL	DR	Σ
İstanbul	7	3	10	53,84	42,85	50,00
Türkiye'nin farklı illeri	0	2	2	0	28,57	10,00
Gaziantep	2	0	2	15,38	0	10,00
Aksaray	0	1	1	0	14,28	5,00
Kayseri	1	0	1	7,69	0	5,00
Aydın	1	0	1	7,69	0	5,00
Eskişehir	0	1	1	0	14,28	5,00
Mersin	1	0	1	7,69	0	5,00
Diyarbakır	1	0	1	7,69	0	5,00
Toplam	13	7	20**	100	100	100

Notlar: *Tıpta uzmanlık tezi; doktora tezi kapsamında ele alınmıştır. **Teorik olan 2 adet tez bu kriter bağlamında kapsam dışıdır. Kısaltmalar: YL: Yüksek lisans, DR: Doktora, Σ: Tüm lisansüstü tezler

Tablo 15'e göre; araştırma verisinin en fazla toplandığı il hem yüksek lisans (7 kez; % 53,84) hem de doktora (3 kez; % 42,85) tezlerinde İstanbul'dur.

Tablo 16. Örneklem Alma Yöntemleri

Örneklem Alma Yöntemi		Sıklık (n)			Yüzde (%)		
		YL	DR*	Σ	YL	DR	Σ
Olasılıklı örnekleme yöntemleri (% 57,13)	Basit Tesadüfi	6	1	7	42,85	14,28	33,33
	Tabakalı	2	1	3	14,28	14,28	14,28
	Küme	1	1	2	7,14	14,28	9,52
Olasılıklı olmayan örnekleme yöntemleri (% 23,8)	Kolayda	1	1	2	7,14	14,28	9,52
	Yargısal (amaçlı)	1	2	3	7,14	28,57	14,28
TEUH**		1	0	1	7,14	0	4,76
Belirtilmemiş		2	1	3	14,28	14,28	14,28
Toplam		14	7	21***	100	100	100

Notlar: *Tıpta uzmanlık tezi; doktora tezi kapsamında ele alınmıştır. **TEUH: Tüm evrene ulaşılması hedeflenmiştir. ***Teorik olan 2 adet tez bu kriter bağlamında kapsam dışıdır. Ayrıca 1 adet tezde (Tan, 2015) birden fazla örneklem alma yöntemi kullanılmıştır. Kısaltmalar: YL: Yüksek lisans, DR: Doktora, Σ: Tüm lisansüstü tezler

Tablo 16'ya göre; en çok kullanılan yöntem hem yüksek lisans (6 kez; % 42,85) hem de tüm lisansüstü (7 kez, % 33,33) tezlerde "basit tesadüfi" örneklem alma yöntemi, doktora tezlerinde (2 kez; % 28,57) ise yargısal (amaçlı) örneklem alma yöntemidir. Ayrıca 3 adet tezde örneklem alma yöntemi belirtilmemiştir.

4.4. Veri ile İlgili Bulgular

Tablo 17. Katılımcı Sayısı*

Nicel Araştırma			Nitel Araştırma		
Katılımcı Sayısı	Sıklık (n)	Yüzde (%)	Katılımcı Sayısı	Sıklık (n)	Yüzde (%)
1-100	1	5,26	1-10	0	0
101-200	1	5,26	11-20	0	0
201-300	3	15,78	21-30	1	33,33
301-400	8	42,10	31-40	1	33,33
401-500	4	21,05	41-50	0	0
501-600	1	5,26	51-70	0	0
601-700	0	0	71-99	0	0
701-800	1	5,26	Belirtilmemiş	1	33,33
801-900	0	0	Toplam	3	100
901-1000	0	0	*Teorik olan 2 adet tez bu kriter bağlamında kapsam dışıdır. Ayrıca 2 adet karma çalışma nedeniyle çoklu sayım vardır.		
1001 üzeri	0	0			
Toplam	19	100			

Tablo 17’de görüldüğü üzere nicel ve nitel araştırmaların katılımcı sayıları (veri seti büyüklüğü) ayrı ayrı incelenmiştir. Nicel araştırmaların yarısına yakınının veri seti büyüklüğü 301-400 aralığındadır (% 42,10). Toplam 3 adet nitel araştırmanın 1 tanesinde görüşme yöntemi kullanılmasına rağmen, araştırmanın kaç kişi üzerinde yapıldığı belirtilmemiştir.

Tablo 18. Kullanılan Veri Türleri

Veri Türü	Sıklık (n)			Yüzde (%)		
	YL	DR*	Σ	YL	DR	Σ
Birincil veri	13	7	20	100,00	100,00	100,00
İkincil veri	0	0	0	0	0	0
Toplam	13	7	20**	100	100	100

Notlar: *Tıpta uzmanlık tezi; doktora tezi kapsamında ele alınmıştır. **Teorik olan 2 adet tez bu kriter bağlamında kapsam dışıdır. Kısaltmalar: YL: Yüksek lisans, DR: Doktora, Σ: Tüm lisansüstü tezler

Tablo 18’e göre; teorik olmayan çalışmaların tamamında birincil veri kullanılmıştır.

Tablo 19. Veri Toplama Yöntemleri

Veri Toplama Yöntemi	Sıklık (n)			Yüzde (%)		
	YL	DR*	Σ	YL	DR	Σ
1. Anket (Yüz yüze)	10	7	17	66,66	70,00	68,00
2. Anket (Çevrim içi)	2	1	3	13,33	10,00	12,00
3. Görüşme	1	2	3	6,66	20,00	12,00
4. Doküman inceleme	2	0	2	13,33	0	8,00
Toplam	15	10	25**	100	100	100

Notlar: *Tıpta uzmanlık tezi; doktora tezi kapsamında ele alınmıştır. **Birden fazla veri toplama yöntemi olan tezler nedeniyle çoklu sayım vardır. Kısaltmalar: YL: Yüksek lisans, DR: Doktora, Σ: Tüm lisansüstü tezler

Tablo 19'a göre; en çok kullanılan veri toplama yöntemi hem yüksek lisans (10 kez; % 66,66) hem de doktora (7 kez; % 70) tezlerinde yüz yüze anket yöntemidir.

Tablo 20. Kullanılan Ölçek Türleri

Ölçek Türü	Sıklık (n)			Yüzde (%)		
	YL	DR*	Σ	YL	DR	Σ
1. Likert Tipi (5'li)	12	7	19	48,00	50,00	48,71
2. Demografik Değişkenler	13	7	20	52,00	50,00	51,28
Toplam	25	14	39**	100	100	100

Notlar: *Tıpta uzmanlık tezi; doktora tezi kapsamında ele alınmıştır. **Teorik olan 2 adet tez bu kriter bağlamında kapsam dışıdır. Bununla birlikte birden fazla ölçek türü kullanılan tezler nedeniyle çoklu sayım vardır. Kısaltmalar: YL: Yüksek lisans, DR: Doktora, Σ: Tüm lisansüstü tezler

Tablo 20'ye bakıldığında; tezlerde Likert Tipi (5'li) ve demografik değişkenler olmak üzere 2 farklı ölçek türünün kullanıldığı görülmektedir.

Tablo 21. Tezlerde Kullanılan veya Geliştirilen Ruhsal Liderlik Ölçekleri

Ruhsal Liderlik Ölçekleri	Sıklık (n)			Yüzde (%)		
	YL	DR*	Σ	YL	DR	Σ
Fry (2008)	9	4	13	75,00	57,14	68,42
Malone ve Fry (2003)	2	1	3	16,66	14,28	15,78
Akinci ve Ekşi (2017)	1	0	1	8,33	0	5,26
Araştırmacı tarafından tezde geliştirilmiş	0	2	2	0	28,57	10,52
Toplam	12	7	19**	100	100	100

Notlar: *Tıpta uzmanlık tezi; doktora tezi kapsamında ele alınmıştır. **Teorik olan 2 adet tez bu kriter bağlamında kapsam dışıdır. İlgili kriter bağlamında ele alınan tezler içerisinde ölçek kullanılmayan ve/veya geliştirilmeyen sadece bir adet tez (Çoban, 2019) bulunmaktadır. Kısaltmalar: YL: Yüksek lisans, DR: Doktora, Σ: Tüm lisansüstü tezler

Tablo 21'e göre; Fry (2008)'e ait ölçek hem yüksek lisans (9 kez; % 75) hem de doktora (4 kez; % 57,14) tezlerinde en fazla kullanılan ölçektir. Çalışmanın araştırma kapsamındaki bazı tezlerde (Kılıç, 2018; Togay, 2015; Yıldız, 2021); ilgili ölçeğin Kurtar'a (2009) ait Türkçe çevirisinden yararlanıldığı ifade edilmiştir. Ayrıca araştırma kapsamındaki 2 adet tezde (Akinci, 2017; Altay Gökmen, 2021) ruhsal liderlik ölçekleri geliştirilmiştir.

4.5. Analiz Teknikleri ile İlgili Bulgular

Tablo 22. Pilot Çalışma Kriterine Göre Tezlerin Dağılımı

Pilot Çalışma	Sıklık (n)			Yüzde (%)		
	YL	DR*	Σ	YL	DR	Σ
Yapılmış	1	4	5	7,69	57,14	25,00
Yapılmamış	12	3	15	92,30	42,85	75,00
Toplam	13	7	20**	100	100	100

Notlar: *Tıpta uzmanlık tezi; doktora tezi kapsamında ele alınmıştır. **Teorik olan 2 adet tez bu kriter bağlamında kapsam dışıdır. Kısaltmalar: YL: Yüksek lisans, DR: Doktora, Σ: Tüm lisansüstü tezler

Tablo 22'ye göre; doktora tezlerinin yarısından fazlasında pilot çalışma yapılmıştır (% 57,14). Ancak sadece 1 adet yüksek lisans tezinde pilot çalışma bulunmaktadır.

Tablo 23. Kullanılan Analiz Teknikleri

Analiz Teknikleri	Sıklık (n)			Yüzde (%)		
	YL	DR*	Σ	YL	DR	Σ
1. Betimsel Analizler	13	7	20	12,03	11,29	11,76
Sıklık / Yüzde	13	7	20	12,03	11,29	11,76
2. Tanımlayıcı İstatistikler	14	8	22	12,96	12,90	12,94
Ortalama / Standart sapma	12	6	18	11,11	9,67	10,58
Minimum / Maksimum değerler	2	2	4	1,85	3,22	2,35
3. Ön Analizler	8	1	9	7,40	1,61	5,29
Kolmogorov-Smirnov	1	0	1	0,92	0	0,58
Basıklık / Çarpıklık	6	1	7	5,55	1,61	4,11
Mahalanobis	1	0	1	0,92	0	0,58
4. Geçerlilik	14	11	25	12,96	17,74	14,70
Açımlayıcı faktör analizi (AFA)	8	4	12	7,40	6,45	7,05
Doğrulamalı faktör analizi (DFA)	2	3	5	1,85	9,66	2,94
Ortalama açıklanan varyans (AVE)	0	2	2	0	3,22	1,17
İçerik (kapsam) geçerliliği	1	2	3	0,92	3,22	1,76
Çeviri geçerliliği	1	0	1	0,92	0	0,58
İç geçerlik	1	0	1	0,92	0	0,58
Dış geçerlik	1	0	1	0,92	0	0,58
5. Güvenilirlik	15	10	25	13,88	16,12	14,70
Cronbach Alpha	10	5	15	9,25	8,06	8,82
Spearman-Brown	1	1	2	0,92	1,61	1,17
Guttman	1	1	2	0,92	1,61	1,17
Birleşik güvenilirlik (CR)	0	2	2	0	3,22	1,17
Test-tekrar test	1	1	2	0,92	1,61	1,17
İç güvenilirlik	1	0	1	0,92	0	0,58
Dış güvenilirlik	1	0	1	0,92	0	0,58
6. Korelasyon	10	6	16	9,25	9,67	9,41
Pearson	10	5	15	9,25	8,06	8,82
Spearman	0	1	1	0	1,61	0,58
7. Regresyon	8	3	11	7,40	4,83	6,47
Basit regresyon	5	1	6	4,62	1,61	3,52
Çoklu regresyon	3	2	5	2,77	3,22	2,94
8. Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM)	0	4	4	0	6,45	2,35
9. Aracılık Testi	1	3	4	0,92	4,83	2,35
10. İçerik Analizi	1	2	3	0,92	3,22	1,76
11. Parametrik Fark Testleri	21	5	26	19,44	8,06	15,29
T-testi	11	3	14	10,18	4,83	8,23
Anova	10	2	12	9,25	3,22	7,05
12. Parametrik Olmayan Fark Testleri	3	2	5	2,77	3,22	2,94
Mann-Whitney U	1	1	2	0,92	1,61	1,17
Kruskal-Wallis	2	1	3	1,85	1,61	1,76
Toplam	108	62	170	100	100	100

Notlar: *Tıpta uzmanlık tezi; doktora tezi kapsamında ele alınmıştır. Kısaltmalar: YL: Yüksek lisans, DR: Doktora, Σ: Tüm lisansüstü tezler

Tablo 23'e göre; tüm lisansüstü tezlerde 20'si betimsel analiz, 22'si tanımlayıcı istatistik, 9'u ön analiz, 25'i geçerlilik, 25'i güvenilirlik, 16'sı korelasyon, 11'i regresyon, 4'ü YEM, 4'ü aracılık testi, 3'ü içerik analizi, 26'sı parametrik fark testi ve 5'i parametrik olmayan fark testi olmak üzere toplam 170 kez analiz yapılmıştır.

4.6. Kaynakça ile İlgili Bulgular

Tablo 24. Yararlanılan Kaynakçaların Durumu

Kaynakça Dağılımı*	Sıklık (n)			Yüzde (%)		
	YL	DR***	Σ	YL	DR	Σ
Yerli ağırlıklı	5	0	5	33,33	0	22,72
Yabancı ağırlıklı	9	6	15	60,00	85,71	68,18
Eşit (Yaklaşık)**	1	1	2	6,66	14,28	9,09
Toplam	15	7	22	100	100	100

Notlar: *Çeviri kitapları yerli kaynak kategorisinde değerlendirilmiştir. **Yerli ve yabancı kaynak arasındaki fark 10 ve 10'un altında ise eşit (yaklaşık) olarak kabul edilmiştir. ***Tıpta uzmanlık tezi; doktora tezi kapsamında ele alınmıştır. Kısaltmalar: YL: Yüksek lisans, DR: Doktora, Σ: Tüm lisansüstü tezler

Bu çalışma kapsamında; yerli kaynak çalışmanın dilinin Türkçe olduğunu, yabancı kaynak ise çalışmanın dilinin Türkçe olmadığını temsil etmektedir. Tablo 24'e göre; hem yüksek lisans (% 60) hem de doktora (% 85,71) tezlerinin çoğunluğu yabancı kaynak ağırlıklıdır.

4.7. Atıflar İle İlgili Bulgular

27 Nisan-2 Mayıs 2022 tarihleri arasında Sobiad, BookCites ve Google Scholar/Books üzerinden yapılan atıf taramasında; Tablo 25'te de görüldüğü üzere araştırma kapsamındaki 22 adet lisansüstü tezin toplam 209 adet atıf (106+167-64) aldığı tespit edilmiştir. En fazla atıfı 40 adet atıf (22+31-13) ile Gündüz (2014) almıştır. Gündüz'ü 35 adet atıf (18+25-8) ile Kurtar (2009) takip etmektedir.

Yapılan incelemede bildiriden alınan atıf tespit edilmemiştir. Ayrıca 209 adet atıfın 13'ü kendine atıf özelliği taşımaktadır. Şöyle ki: Korkut 1 adet tezde, Gündüz 1 adet makalede, Baykal Narcıkara 9 adet makale ile 1 adet kitap bölümünde ve Kılıç ise 1 adet makalede lisansüstü tezlerine atıf vermişlerdir.

Tablo 25. Tezlerin Aldığı Atıf Sayıları

Lisansüstü Tezler	Sobiad		BookCites		T	Google S/B				T	Mükerrer*				T**
	M	Tz	K	KB		M	Tz	K	KB		M	Tz	K	KB	
Kurtar (2009)	8	8	1	1	18	11	9	3	2	25	4	3	1	0	35
Cengiz Akar (2010)	4	5	0	0	9	10	6	1	0	17	4	2	0	0	20
Korkut (2012)	3	8	0	4	15	5	10	1	2	18	2	5	0	1	25
Akgüney (2013)	2	2	0	0	4	2	2	0	0	4	2	1	0	0	5
Ardıç (2013)	0	2	1	0	3	0	3	1	0	4	0	0	1	0	6
Gündüz (2014)	5	15	0	2	22	12	16	2	1	31	4	8	0	1	40
Togay (2015)	0	0	0	0	0	1	2	1	1	5	0	0	0	0	5
Tan (2015)	3	5	1	0	9	3	10	1	0	14	3	5	1	0	14
Akinci (2017)	2	1	0	0	3	0	0	1	0	1	0	0	0	0	4
Baykal Narcıkara (2017)	5	2	1	0	8	10	3	1	1	15	4	0	0	0	19
Kılıç (2018)	4	5	0	0	9	7	8	1	0	16	4	3	0	0	18
Alptekin (2018)	1	0	1	0	2	1	2	1	0	4	1	0	1	0	4
Günay Süle (2019)	0	0	0	0	0	0	2	1	0	3	0	0	0	0	3
Demirdağ (2019)	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	2
Çoban (2019)	1	0	0	0	1	1	1	0	0	2	1	0	0	0	2
Yılmaz (2020)	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1
Ankaraloğlu (2020)	1	0	0	0	1	2	2	1	0	5	1	0	0	0	5
Gümüşsoy (2020)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tanrıkulu (2020)	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1
Yıldız (2020)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Yıldız (2021)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altay Gökmen (2021)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Toplam	39	53	6	8	106	65	76	19	7	167	30	27	5	2	209

Notlar: **“Sobiad ve BookCites” ile “Google S/B” üzerinden yapılan taramalarda belirlenen ortak atıfları temsil etmektedir. Toplam atıf sayısı hesaplanırken ortak atıf sayısı düşülmektedir. **Hesaplamaya kendine atıflar da dahil edilmiştir. Kısaltmalar: M: Makale, Tz: Tez, K: Kitap, KB: Kitap bölümü, S: Scholar, B: Books, T: Toplam atıf sayısı

5. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada; ruhsal liderliğe dair içerik analizinden önce literatür taraması yapılmıştır. Covid-19 salgını; günümüzde tüm dünyayı hem ekonomik hem de sosyal anlamda oldukça olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Böylesine zor bir dönemde, insanların spiritüel aktivitelerle manevi bir atmosferde psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak suretiyle sağlıklarını korumaya yardımcı olan bir liderlik tarzının yani ruhsal liderliğin (Aydıntan, 2020; Baykal, 2018) ele alınması bu çalışmayı ilgi çekici hale getirmektedir. Fry tarafından tek başına ya da arkadaşlarıyla birlikte 2003-2017 yılları arasında gerçekleştirilen çalışmalarda ruhsal liderlik ölçeği, boyutları, öncül ve sonuç değişkenleri hakkında verilen bazı bilgiler orijinal çalışmalardan farklı bir şekilde ulusal yazına aktarılmıştır. İlgili hususlar hakkındaki orijinal çalışmalara ait bilgileri şu şekilde toparlamak mümkündür:

- Malone ve Fry (2003)'ün geliştirdiği 17 maddelik ruhsal liderlik ölçeğini Fry (2008) revize etmiştir. Ölçekteki madde sayısı 17'den 13'e düşmüştür. Ancak ilgili ölçek Malone ve Fry (2003)'ün çalışmasıyla uyumlu bir şekilde birinci düzey çok faktörlü bir yapıda tasarlanmıştır. Fry ve arkadaşlarının (2017) çalışmasında ise 13 maddelik ölçek ikinci düzey çok faktörlü bir yapıdadır.
- Ruhsal liderlik modelindeki (Fry ve ark., 2017); örgüte duygusal bağlılık, yaşam tatmini ve üretkenlik değişkenleri ruhsal liderliğin boyutları değil, sonuç değişkenleridir. Bu değişkenlere ait

ölçekler Fry tarafından tek başına ya da arkadaşlarıyla birlikte gerçekleştirilen çalışmalarda geliştirilmemiştir. İlgili ölçekleri başka araştırmacılar geliştirmiştir.

- Ruhsal liderlik modelindeki (Fry ve ark., 2017); “manevi yaşam ve farkındalık” ile “ruhsal iyi oluş hali” değişkenleri ruhsal liderliğin boyutları değildir. “Manevi yaşam ve farkındalık” değişkeni ruhsal liderliğin öncülü, “ruhsal iyi oluş hali” ise sonuç değişkenidir. İlgili değişkenlere ait ölçekler Fry tarafından tek başına ya da arkadaşlarıyla birlikte gerçekleştirilen çalışmalarda geliştirilmiş ve revize edilmiştir.

Tüm bu bilgiler sayesinde ulusal yazındaki sıkıntıların giderilmesi ve ulusal yazına yön verilmesi hedeflenmiştir. Bu durum, çalışmanın değerini artırmaktadır. Ayrıca çalışma kapsamında; ruhsal liderliğe odaklanan Türkiye’deki lisansüstü tezlerin çeşitli kriterler doğrultusunda bibliyometrik özellikleri incelenmiştir. Literatür taramasında; ruhsal liderliği aynı kurguda inceleyen başka bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu durum; ilgili konuda çalışma yapmayı düşünen araştırmacılara ışık tutmayı hedefleyen bu çalışmanın hem orijinalliğini ortaya koymakta hem de değerini daha da artırmaktadır. Yapılan içerik analizi sonucunda elde edilen bulgulardan hareketle şu çıkarımları/tespitleri yapmak ve gelecekteki çalışmalara yönelik bazı önerilerde bulunmak mümkündür:

- Tablo 3’te görüldüğü üzere ruhsal liderlik ile ilgili olarak 2009-2021 yılları arasında Türkiye’de az sayıda lisansüstü tez hazırlanmıştır. Ruhsal liderlik; günümüzde uluslararası yazında popüler bir konudur. Bununla birlikte araştırma kapsamındaki tezlerde (Akıncı, 2017; Altay Gökmen, 2021) özellikle son yıllarda ruhsal liderlik ölçeklerinin geliştirilmesi ulusal yazının ruhsal liderliğe dair artan ilgisini ortaya koymaktadır. Önümüzdeki yıllarda Türkiye’de hazırlanan lisansüstü tezlerde bu konuyu çalışma eğiliminin artması beklenmektedir. Ayrıca Tablo 3’te yüksek lisans ve doktora tezleri haricinde 1 adet tıpta uzmanlık tezi bulunmaktadır. Ruhsal liderlik konusunun disiplinlerarası olmasından hareketle ilerleyen yıllarda diğer tez türlerinde de bu konunun ele alınması düşünülebilir.
- Tablo 4’te görüldüğü üzere araştırma kapsamındaki hiçbir tez Türkçe dışındaki bir dilde yazılmamıştır. İlerleyen yıllarda tezlerin İngilizce gibi uluslararası bir dilde yazılması tezin dünya çapında bilinirliğine katkı sağlayacaktır. Ayrıca araştırma sonucuna göre; kadın araştırmacılar erkeklerle kıyaslandığında ruhsal liderlik konusu ile bugüne kadar daha az ilgilenmiştir.
- Tablo 5’te görüldüğü üzere tezler 17 farklı üniversitede yürütülmüştür. Ruhsal liderlik konusunun günümüzde popüler olmasından hareketle önümüzdeki yıllarda bu konunun çalışıldığı üniversite sayısının artması beklenmektedir.
- Tablo 6’da görüldüğü üzere ruhsal liderlik konusuna odaklanan tezler 6 farklı ana bilim dalında hazırlanmıştır. Ruhsal liderlik konusunun disiplinlerarası olmasından hareketle ilerleyen yıllarda farklı ana bilim dallarında da bu konunun ele alınması düşünülebilir. İşletme ana bilim dalı; tezlerin ana bilim dalına göre dağılımında ikinci sıradadır. Örgütlerde sergilenen ruhsal liderlik tarzına özellikle salgın gibi zor dönemlerde daha fazla ihtiyaç duyulduğu dikkate alındığında, önümüzdeki yıllarda bu konuya işletme ana bilim dalında daha fazla ilgi gösterilmesi beklenmektedir.
- Tablo 7’de görüldüğü üzere incelenen tezler kapsamında toplam 65 farklı anahtar kelime kullanılmıştır. Ruhsal liderlik konusunun özellikle disiplinlerarası olmasından hareketle ilerleyen yıllarda bu konuya odaklanan tezlerde yeni anahtar kelimelerin kullanılması beklenebilir.
- Tablo 8’de görüldüğü üzere ruhsal liderlik 33 farklı konu ile ele alınmıştır. Bu konular arasında iş tatmini, kişilik, psikolojik sermaye, örgütsel tükenmişlik, bağlılık, iklim, sinizm, stres ve destek gibi örgütsel davranış alanına ait konular yer almaktadır. Bu durum; ruhsal liderliğin örgütsel davranış alanı için önemini ortaya koymaktadır.
- Tablo 9’da görüldüğü üzere incelenen lisansüstü tezlerde ruhsal liderliğin temelde sonuç değişkenlerine odaklanılmıştır. Ruhsal liderliğin öncülü olarak sadece kişilik özellikleri araştırılmıştır. İlerideki çalışmalarda ruhsal liderliğin diğer öncüllerinin de incelenmesinde fayda görülmektedir. Sergilenen ruhsal liderlik tarzı; örgüte katkı sağlayan değişken (örn.: örgütsel bağlılık ve iş tatmini) düzeylerini artırırken, örgüte zarar veren değişken düzeylerini (örn.: örgütsel sinizm ve tükenmişlik) ise azaltmaktadır. Bu durum; ruhsal liderlik tarzının aydınlık (pozitif) liderlik kapsamında olduğunu literatür ile uyumlu bir şekilde bir kez daha teyit etmektedir. Gelecekteki çalışmalarda; ruhsal liderlik

tarzı ile “manevi yaşam ve farkındalık”, yaşam tatmini, kurumsal sosyal sorumluluk, lider etkililiği, etik davranış, rekabet üstünlüğü, makyavelizm, aydınlık liderlik tarzları (örn.: otantik) ve karanlık liderlik tarzları (örn.: sahte dönüşümcü) arasındaki ilişkilerin incelenmesi önerilebilir.

- Tablo 10’da görüldüğü üzere hiçbir doktora tezi teorik değildir. Ruhsal liderlik ile ilgili ulusal yazındaki sıkıntılar dikkate alındığında ileride doktora seviyesinde teorik çalışma yapılması önerilebilir.
- Tablo 11’de görüldüğü üzere hem yüksek lisans hem de doktora tezlerinde nicel araştırma tasarımı öne çıkmaktadır. Önümüzdeki çalışmalarda; ruhsal liderliğe dair daha fazla detay elde etmek için nitel araştırmalara ağırlık verilmesi önerilebilir.
- Tablo 12’de görüldüğü üzere tezlerin bir kısmında araştırma sorusu, hipotezi (ya da önermesi) ve modeli (ya da model önerisi) yoktur. İlerideki teorik ya da görgül tüm çalışmalarda araştırma sorularına yer verilmesi yanında özellikle fark ya da ilişki testi yapılan çalışmalarda hipotezlerin yazılmasında, ilişki testi yapılan çalışmalarda ise araştırma modelinin çizilmesinde fayda görülmektedir.
- Tablo 13’te görüldüğü üzere sektör belirtilmeyen tezler olmakla birlikte, hem yüksek lisans hem de doktora tezlerinde ele alınan ana kitlede kamu sektörü öne çıkmaktadır. Kamu ve özel sektör arasındaki farklılıklar dikkate alındığında, gelecekteki çalışmalarda sektör belirtilmesinde ve özel sektör üzerindeki araştırmalara daha fazla ağırlık verilmesinde fayda görülmektedir.
- Tablo 14’te görüldüğü üzere ruhsal liderlik ile ilgili tezler çeşitli sektörler (eğitim, sağlık, hizmet, imalat ve finans) ve farklı meslek grupları (öğretmen, okul yöneticisi, öğretim görevlisi, hemşire, otel, banka ve imalat sektörü çalışanları) üzerinde gerçekleştirilmiştir. Yapılan araştırmalar eğitim sektörü üzerinde yoğunlaşmıştır. İlerideki çalışmalar; camiler, cemevleri, polis teşkilatı, askeriye, yerel yönetimler ve kar amacı gütmeyen işletmeler (örn.: vakıf ve dernekler) üzerinde gerçekleştirilebilir.
- Tablo 15’te görüldüğü üzere araştırma verileri Türkiye’nin farklı illerinden (örn.: İstanbul, Gaziantep ve Aksaray) toplanmıştır. Bu iller içerisinde İstanbul öne çıkmaktadır. Türkiye’deki coğrafi bölgelere dair kültürel farklılıklar dikkate alındığında; gelecekteki çalışmaların farklı bölgeler üzerinde yapılması ve sonuçların karşılaştırılması önerilebilir.
- Tablo 16’da görüldüğü üzere örneklem alma yöntemi belirtilmeyen tezler mevcuttur. İlerideki çalışmalarda; örneklem alma yönteminin belirtilmesi tezin yöntem kısmının kalitesi bakımından önem arz etmektedir. Ayrıca ruhsal liderliğin örgüt kültürü ve iklimi ile bağlantılı olduğu dikkate alındığında, örgütsel davranış alanındaki araştırmaların tek bir örgüt üzerinde örneklem seçilmeksizin tüm evrene ulaşılması hedefiyle yapılmasının sağlıklı veri elde edilmesi bakımından fayda sağlayacağı düşünülmektedir.
- Tablo 17’de görüldüğü üzere katılımcı sayısı kriteri kapsamında incelenen çalışmaların neredeyse tamamında araştırmanın kaç kişi üzerinde yapıldığı belirtilmiştir. Bununla birlikte katılımcılar üzerinden veri elde edilen tüm çalışmalarda; ilgili hususun belirtilmesi tezin yöntem kısmının kalitesi bakımından önem arz etmektedir.
- Tablo 19’da görüldüğü üzere tezlerde görüşme, doküman inceleme, yüz yüze ve çevrim içi anket olmak üzere toplam 4 farklı veri toplama yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemler içerisinde anket yöntemi öne çıkmıştır. İlerideki çalışmalarda; deney, örnek olay ve gözlem gibi veri toplama yöntemleri de kullanılabilir.
- Tablo 21’de görüldüğü üzere tezlerde en fazla kullanılan ölçek; Malone ve Fry (2003)’ün geliştirip Fry (2008)’in revize ettiği ruhsal liderlik ölçeğidir. İlgili çalışmalarda (Malone ve Fry, 2003; Fry, 2008) bu ölçeğin Likert Tipi’ne dair bir öneri bulunmamaktadır. Buna karşın Tablo 20’de görüldüğü üzere tezlerde ölçeği Türkçe’ye uyarlayan Kurtar (2009) ile uyumlu bir şekilde Likert Tipi olarak sadece 5’li Likert kullanılmıştır. 4’lü ve 6’lı Likert tiplerinin orta noktası yoktur. Ayrıca 7’li Likert Tipi’nin değerlendirme sklasındaki Türkçe ifadelerin anlaşılabilirliğine dair sıkıntılar yaşandığı bilinmektedir. İşte tüm bu nedenlerle 5’li Likert Tipi’nin tercih edildiği düşünülebilir.

- Tablo 22’de görüldüğü üzere teorik olan 2 adet tez hariç tüm lisansüstü tezlerin sadece dörtte birinde pilot çalışma yapılmıştır. Gelecekteki görgül tezlerde; asıl araştırmadan önce oluşabilecek hataların önüne geçilmesi amacıyla pilot çalışma yapılmasında fayda görülmektedir.
- Tablo 24’te görüldüğü üzere lisansüstü tezlerde; genel olarak yerli kaynaklardan ziyade yabancı kaynaklardan yararlanılmıştır. Ruhsal liderlik konusunun başlangıç noktasının yabancı dildeki yayınlar olduğu dikkate alındığında bu durum normal karşılanabilir.
- Tablo 25 incelendiğinde; özellikle 2018 yılına kadar tamamlanan tezlerin kayda değer sayıda atıf aldığı söylenebilir. 2019 ve sonrasında tamamlanan tezlerin görece olarak daha az atıf almaları ise yeni tamamlanan tezler olmalarına bağlanabilir. Önümüzdeki yıllarda ilgili tezlerin daha fazla atıf almaları beklenmektedir.
- Tablo 23’te görüldüğü üzere sadece 1 adet doktora tezinde ön analiz yapıldığı ifade edilmiştir. Gelecekteki nicel araştırmalarda; veri setinin analize hazır hale gelmesi için ön analiz yapılmasında ve yapılan ön analizin açıklanmasında fayda görülmektedir.
- Tablo 23’te görüldüğü üzere çalışmanın araştırma kapsamındaki lisansüstü tezlerde meta analizi yapılmamıştır. Bununla birlikte bazı tezlerde (Altay Gökmen, 2021; Çoban, 2019; Gümüşsoy, 2020) içerik analizi yapılmıştır. Ancak ilgili tezlerdeki içerik analizi bu çalışma çerçevesinde yapılan içerik analizinden hem amaç hem de yöntem bakımından farklıdır. Şöyle ki; ilgili tezlerde ölçek geliştirmek gibi farklı amaçlar doğrultusunda katılımcılar ile gerçekleştirilen görüşme sonucunda elde edilen birincil veriye nitel bir yaklaşımla içerik analizi yapılmıştır. Ayrıca Tablo 18’de görüldüğü üzere teorik olmayan tezlerde ikincil veri kullanılmamıştır. Bu çalışmada ise ruhsal liderlik ile ilgili tezlerin mevcut durumunu ve eğilimini ortaya koymak amacıyla ikincil veri kullanılarak nicel bir yaklaşımla içerik analizi yapılmıştır. Ancak çalışmanın araştırma kapsamında; sadece Türkiye’de hazırlanan erişime açık lisansüstü tezler yer almaktadır. Bu durum, çalışmanın araştırma kısıtıdır. Gelecekteki çalışmalarda; ruhsal liderlik konusunda Türkiye dışında hazırlanan lisansüstü tezlerin içerik analizi yapılarak sonuçlar karşılaştırılabilir. Bu konuda ulusal ve uluslararası makalelerin içerik analizinin yapılmasında da fayda görülmektedir. Ayrıca ruhsal liderlik ile diğer değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla meta analizi yapılması hem ulusal hem de uluslararası literatüre katkı sağlayabilir.

Kaynaklar

- Ak, M. (Ed.). (2021). *Yönetim ve Örgütsel Davranışta Bibliyometrik Analizler*. Ankara: Nobel.
- *Akgüney, E. (2013). *Ruhsal Liderliğin Örgütsel Çıktılara Etkisi: Bankacılık ve Faizsiz Finans Sektörleri Arasında Karşılaştırmalı Bir Analiz*. (Yüksek Lisans Tezi). Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- **Akıncı, T. (2017). *Lise Öğretmenlerinin Yönetici Ruhsal Liderlik Algılarının Öğretmenlik Liderliğine ve Öz-Yeterliliklerine Etkisi*. (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Ortak Lisansüstü Programları Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akıncı, T. ve Ekşi, H. (2017). Yönetici Ruhsal Liderlik Algı Ölçeği Geliştirilmesi. *Route Educational and Social Science Journal*, 4(7), 294-312. <https://doi.org/10.17121/ressjournal.818>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Alparslan, A. M. ve Ekşili, N. (2016). Gündemdeki Liderlik Konuları: Journal of Organizational Behavior Dergisinde Bibliyometrik Bir Analiz (2010-2015). *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(16) , 274-291. <https://doi.org/10.20875/sb.59615>
- *Alptekin S. (2018). *Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Yönetici Hemşireleri ile İlgili Ruhsal Liderlik Algılarının Belirlenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- **Altay Gökmen, İ. (2021). *Yükseköğretimde İşyeri Ruhsallığının Öğretim Görevlilerinin Görüşlerine Göre Modellenmesi*. (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- *Ankaralıoğlu, S. (2020). *Farklı Okul Kademelerinde Görev Yapan Öğretmen Algularına Göre Yöneticilerin Ruhsal Liderlik Stilinin Okul Kültürüne Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Ardıç, T. (2013). Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Ruhsal Liderliğe İlişkin Algıları (Diyarbakır İli Örneği). (Yüksek Lisans Tezi). Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145. <https://doi.org/10.1177/105649260092008>
- Avolio, B. J., Kahai, S., & Dodge, G. E. (2000). E-Leadership: Implications for Theory, Research and Practice. *Leadership Quarterly*, 11(4), 615-668. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(00\)00062-X](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(00)00062-X)
- Avolio, B. J., & 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.leafqua.2005.03.001>
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F. & May, D. R. (2004). Unlocking the Mask: A look at the Process by which Authentic Leaders Impact Follower Attitudes and Behaviors. *The Leadership Quarterly*, 15(6), 801-823. <https://doi.org/10.1016/j.leafqua.2004.09.003>
- Aydıntan, B. (2020). *Zor Dönemlerin Liderliği: Güncel Liderlik Yaklaşımları*. M. E. Karabay ve İ. Şener (Eds.), *İşletmelerde Güncel Yaklaşımlar: Pandemi Sonrası Örgütlerin Geleceği* Kitabı içinde (s. 325-351). Ankara: Nobel.
- Aydıntan, B. (2021). *İşletmelerde Liderlik ve Motivasyon (Pozitif Yaklaşımlar)*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bass, B. M. & Steidlmeier, P. (1999). Ethics, Character and Authentic Transformational Leadership Behavior. *The Leadership Quarterly*, 10(2), 181-217. [https://doi.org/10.1016/s1048-9843\(99\)00016-8](https://doi.org/10.1016/s1048-9843(99)00016-8)
- Bayhan Karapınar, P., Ergeneli, A. ve Taş, A. (2015). Türkiye’de İş-Aile Çatışması Araştırmalarının Genel Görünümü. R. Özen Kutanis (Ed.), *Türkiye’de Örgütsel Davranış Çalışmaları I Kitabı* içinde (s. 145-168). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bayhan Karapınar, P., Taş, A. ve Ergeneli, A. (2016). Türkiye’de Psikolojik Güçlendirme Çalışmalarının Genel Görünümü. R. Özen Kutanis (Ed.), *Türkiye’de Örgütsel Davranış Çalışmaları II Kitabı* içinde (s. 191-214). Ankara: Gazi Kitabevi.
- **Baykal Narcıkara, E. (2017). *Spiritüel Liderlik Davranışının Algılanan Performans Üzerine Etkisi*. (Doktora Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baykal, E. (2018). Spiritüelite (Ruhsallık) ve İş Ortamında Anlam Arayışı. *Alanya Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 11-25. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.337789>
- Bedük, A. (2012). Karşılaştırmalı İşletme-Yönetim Terimleri Sözlüğü. (3. Baskı), Ankara: Nobel
- Benefiel, M. (2005). The Second Half of the Journey: Spiritual Leadership for Organizational Transformation. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 723-747. <https://doi.org/10.1016/j.leafqua.2005.07.005>
- Blanchard, K. H. (1999). *The Heart of a Leader*. Tulsa, OK: Honor Books.
- Bozkuş, K. ve Gündüz, Y. (2016). Ruhsal Liderlik İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Modellenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(1), 405-420. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/pub/kefdergi/issue/22606/241603>
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. (11. Baskı), Ankara: Pegem Akademi.

- *Cengiz Akar, A.(2010). *Ruhsal Liderlik ve Ruhsal Liderliğin Eğitim Örgütlerinde Uygulanabilirliği Hakkında Teorik Bir Çalışma*.(Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Chaleff, I. (1998). Spiritual Leadership: Thoughtfulness and Decency Identify the Spiritual Leader *Executive Excellence*. 15(5), 9. Erişim adresi: <http://www.econbiz.de/Record/spiritual-leadership-thoughtfulness-and-decency-identifythe-spiritual-leader-chaleff-ira/10007126765>
- Chen, C. Y., & Yang, C. F. (2012). The Impact of Spiritual Leadership on Organizational Citizenship Behavior: A Multi-Sample Analysis. *Journal of Business Ethics*, 105(1), 107-114. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0953-3>
- *Çoban, Ö. (2019). *Okullarda Örgütsel Maneviyatın Artırılmasına İlişkin Öğretmen Görüşleri*. (Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Çögenli, M. Z. (2019). Sanayi İşletmelerinde Çalışan Yöneticilerin Sergiledikleri Otantik Liderlik Tarzlarının Değerlendirilmesi: Uşak Deri (Karma) OSB Örneği. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 21(3), 129-146. <https://doi.org/10.4026/iscguc.634401>
- *Demirdağ, A. (2019). *Ruhsal Liderliğin İş Tatmini Üzerindeki Etkisini Farklı Kuşaklar Üzerinden İnceleme*. (Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Ergeneli, A. (2006). *Örgüt ve İnsan*. (1. Baskı), Ankara; Hacettepe Üniversitesi Yayınları.
- Ertürk, E. ve Gökce, Ş. (2019). Türkiye’de Stratejik Liderlik Alanında Hazırlanmış Lisansüstü Tezlerin İncelenmesi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(3), 165-182. <https://doi.org/10.15295/bmij.v7i3.1237>
- Fairholm, G. W. (1997). *Capturing the Heart of Leadership: Spirituality and Community in the New American Workplace*. Westport, CT: Praeger.
- Fairholm, G. W. (1998). *Perspectives on Leadership: From the Science of Management to Its Spiritual Heart*. Westport, Conn.: Praeger.
- Fairholm, G. W. (2001). *Maturing Inner Leadership*. Westport, CT: Quorum Books.
- Ferguson, J. & Milliman J. (2008) Creating Effective Core Organizational Values: A Spiritual Leadership Approach. *International Journal of Public Administration*, 31(4), 439-459. <https://doi.org/10.1080/01900690701590835>
- Freeman, G. T. (2011). Spirituality and Servant Leadership: A Conceptual Model and Research Proposal. *Emerging Leadership Journeys*, 4(1), 120-140. Erişim adresi: <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.467.6293&rep=rep1&type=pdf>
- Fry, L. W. & Matherly, L. L. (2006). Spiritual Leadership and Organizational Performance: An Exploratory Study. Academy of Management Meeting, Atlanta, Georgia. Erişim adresi: <https://www.iispiritualleadership.com/wp-content/uploads/docs/SLTOrgPerfAOM2006.pdf>
- Fry, L. W. (2003). Toward a Theory of Spiritual Leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693-727. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001>
- Fry, L. W. (2005). Toward a Theory of Ethical and Spiritual Well-being, and Corporate Social Responsibility through Spiritual Leadership. In R. A. Giacalone, C. L. Jurkiewicz & C. Dunn (Eds.), *Positive Psychology in Business Ethics and Corporate Responsibility* (pp. 47-83). Greenwich, CT: Information Age.
- Fry, L. W. (2008). Spiritual Leadership: State-of-the-Art and Future Directions for Theory, Research, and Practice. In J. Biberman & L. Tischler (Eds.), *Spirituality in Business* (pp. 106-124). New York: Palgrave.

- Fry, L. W., & Cohen, M. P. (2009). Spiritual Leadership as a Paradigm for Organizational Transformation and Recovery from Extended Work Hours Cultures. *Journal of Business Ethics*, 84(2), 265-278. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9695-2>
- Fry, L. W., & Slocum Jr, J. W. (2008). Maximizing the Triple Bottom Line through Spiritual Leadership. *Organizational Dynamics*, 37(1), 86-96. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2007.11.004>
- Fry, L. W., Latham, J. R., Clinebell, S. K., & Krahnke, K. (2017). Spiritual Leadership as a Model for Performance Excellence: A Study of Baldrige award Recipients. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 14(1), 22-47. <https://doi.org/10.1080/14766086.2016.1202130>
- Fry, L. W., Matherly, L. L., & Ouimet, J. (2010). The Spiritual Leadership Balanced Scorecard Business Model: The Case of the Cordon Bleu-Tomasso Corporation. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 7(4), 283-314. <https://doi.org/10.1080/14766086.2010.524983>
- Fry, L. W., Nisiewicz, M. , Vitucci, S., & Cedillo, M. (2007). Transforming City Government through Spiritual Leadership: Measurement and Establishing a Baseline. *National Meeting of the Academy of Management, Philadelphia, Pennsylvania*. Erişim adresi: <https://www.iispiritualleadership.com/wp-content/uploads/docs/SLTCityGovFinal.pdf>
- Fry, L. W., Nisiewicz, M. S., & Vitucci, S. (2007). Transforming Local Police Departments through Spiritual Leadership: Measurement and Establishing a Baseline. *National Meeting of the Academy of Management, Philadelphia, Pennsylvania*. Erişim adresi: <https://www.iispiritualleadership.com/wp-content/uploads/2012/10/SLTKPD-Final.pdf>
- Fry, L. W., Vitucci, S., & Cedillo, M. (2005). Spiritual Leadership and Army Transformation: Theory, Measurement, and Establishing a Baseline. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 835-862. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.07.012>
- Fry, L., & Kriger, M. (2009). Towards a Theory of Being-Centered Leadership: Multiple Levels of Being as Context for Effective Leadership. *Human Relations*, 62(11), 1667-1696. <https://doi.org/10.1177/0018726709346380>
- George, J. M., & Jones, G. R. (2002). *Organizational Behavior*. (3. Baskı), New Jersey: Prentice Hall.
- Göçen, A. (2017). *Eğitim Kurumlarında İşyeri Ruhsallığının Geliştirilmesine Yönelik Deneysel Bir Uygulama*. (Doktora Tezi). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- **Gümüşsoy, Y. (2020). *Ruhsal Liderliğin Hizmet İnovasyon Davranışı Üzerindeki Etkisinde, Takım Uyumunu ve Bilgi Paylaşımının Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- *Günay Süle, G. (2019). *Okul Yöneticilerinin Kişilik Özellikleri ile Ruhsal Liderlik Düzeyleri Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- **Gündüz, ř. (2014). *Ruhsal Liderlik ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Duygusal Zekânın Aracı Etkisi*. (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- House, R. J., & Mitchell, T. R. (1975). *Path-Goal Theory of Leadership*. Organizational Research, Department of Psychology, University of Washington, Seattle, Washington, 1-18. Erişim adresi: <https://apps.dtic.mil/sti/pdfs/ADA009513.pdf>
- Husted, C. L. (2008). *Systematic Differentiation between Dark and Light Leaders: Is a Corporate Criminal Profile Possible?* (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations Publishing. (UMI No. 3330328)

- Kavak, B. ve Kazancı Sunaoğlu, Ş. (2020). Pazarlama Bilim Dalında Yazılmış Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin Bibliyometrik Profiline İncelenmesi. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 55(4), 2997-3021. <https://doi.org/10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.20.12.1509>
- Kesken, J. ve Ayyıldız, N. A. (2008). Liderlik Yaklaşımlarında Yeni Perspektifler: Pozitif ve Otantik Liderlik. *Ege Akademik Bakış*, 8(2), 729-754. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/227428244_Liderlik_Yaklasimlarinda_Yeni_Perspektifler_Pozitif_ve_Otantik_Liderlik
- **Kılıç, B. (2018). *Ruhsal Liderlik, Örgüt Kültürü ve Örgütsel Sessizliğin Okul Başarısına Etkisi*. (Doktora Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Kızılyalçın, A. (2021). Türkiye’de Kooperatifçilik Alanında Muhasebe ve Finans Konusunda Hazırlanan Lisansüstü Tezler Üzerine İnceleme. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 56(1), 390-410. <https://doi.org/10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.21.03.1532>
- *Korkut, A. (2012). *Ruhsal Liderliğe İlişkin Kuramsal Bir İnceleme*. (Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Krishnakumar, S., Houghton, J. D., Neck, C. P., & Ellison, C. N. (2015). The “Good” and the “Bad” of Spiritual Leadership. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 12(1), 17-37. <https://doi.org/10.1080/14766086.2014.886518>
- *Kurtar, Ş. (2009). *Ruhsal Liderlik Ölçeği: Türkçe Dilsel Eşdeğerlik, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması*. (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği (2016). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=21510&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>, Erişim tarihi: 27.04.2022
- Malone, P. N., & Fry, L. W. (2003). Transforming Schools through Spiritual Leadership: A Field Experiment. National Meeting of the Academy of Management, Seattle, Washington. Erişim adresi: <https://www.iispiritualleadership.com/wp-content/uploads/docs/SLTAOMPeggy0106.pdf>
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Moxley, R. S. (2000). *Spirit and Leadership*. San Francisco: Jossey Bass.
- Nyhan, R. C. (2000). Changing the Paradigm: Trust and Its Role in Public Sector Organizations. *The American Review of Public Administration*, 30(1), 87-109. <https://doi.org/10.1177/02750740022064560>
- Özkara, Z. U. (2019). *Örgütlerde Otantik Liderlik ve Politik Yeti: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma*. (1. Baskı), Ankara: Gazi Kitabevi.
- Özkara, Z. U. ve Sağlam Arı, G. (2019). *Örgütlerde Güven ve Liderlik: Kavramlar-Kuramlar-Modeller ve Uygulama*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Özkara, Z. U. (2018). Yönetim ve Organizasyon Alanındaki Çeşitli Konulardan Hareketle Lider ve Yönetici Kavramlarına İlişkin Bazı Çıkarımlar. B. Aydın (Ed.), *Yönetim ve Pazarlama Alanlarında Seçme Konular Kitabı* içinde (s. 123-146).(1. Baskı), Ankara: Gazi Kitabevi
- Pawar, B. S. (2008). Two Approaches to Workplace Spirituality Facilitation: A Comparison and Implications. *Leadership and Organization Development Journal*, 29(6), 544-567. <https://doi.org/10.1108/01437730810894195>
- Puls, T. R. (2011). *Authentic Leadership and Its Relationship to Ministerial Effectiveness* (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations Publishing. (UMI No. 3498652)
- Qasemi, H. R. (2009). Toward a Spiritual System in Organization through Spiritual Leadership. Proceedings of the 53rd Annual Meeting of the International Society for the Systems Sciences. Erişim adresi: <http://journals.iss.org/index.php/proceedings53rd/article/view/1197>

- Sanders, J. E., Hopkins, W. E., & Geroy, G. D. (2003). From Transactional to Transcendental: Toward an Integrated Theory of Leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(4), 21-31. <https://doi.org/10.1177/107179190300900402>
- Sendjaya, S., Sarros, J. C., & Santora, J. C. (2008). Defining and Measuring Servant Leadership Behaviour in Organizations. *Journal of Management Studies*, 45(2), 402-424. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2007.00761.x>
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2008). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. (6. Baskı), Gazi Kitabevi, Ankara.
- *Tan, İ. H. (2015). *İlkokul ve Ortaokul Müdürlerinin Ruhsal Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin İşe Tutkunlukları Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Zirve Üniversitesi Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- *Tanrıku, A. (2020). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Ruhsal Liderlik ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Taş, A., Özkara, Z. U. ve Aydın, B. (2020) Elektronik Liderliğin Temel Boyutu: Sanal Teknoloji Yeterliğinin Yöneticiye Duyulan Güvene Etkileri. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 2879-2894. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.1014>
- *Togay, U. (2015). *Okul Yöneticilerinin Ruhsal Liderlik Özelliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi: Mersin Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Zirve Üniversitesi Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Wang, M., Guo, T., Ni, Y., Shang, S., & Tang, Z. (2019). The Effect of Spiritual Leadership on Employee Effectiveness: An Intrinsic Motivation Perspective. *Frontiers in Psychology*. 9, 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02627>
- ***Yıldız, M. S. (2020). *Dahili ve Cerrahi Bilimler Uzmanlık Öğrencilerinde Ruhsal Liderlik ve Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi*. (Tıpta Uzmanlık Tezi). Sağlık Bilimleri Üniversitesi Aile Hekimliği Kliniği, İstanbul.
- *Yıldız, S. (2021). *Okul Müdürlerinin Ruhsal Liderlikleri İle Okul İklimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- *Yılmaz, M. (2020). *Yöneticilerin Ruhsal Liderlik Davranışlarının Örgütsel Stres ve Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Otel İşletmeleri Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Zafar, J. (2010). Measuring Religiosity and Workplace Spirituality in Pakistan: A Case Study of Armed Forces and University Teachers. *Cross-cultural Communication*, 6(4), 104-111. <http://doi.org/10.3968/j.ccc.1923670020100604.002>
- Not:** Çalışmanın araştırma kapsamındaki tezler; “Kaynaklar” içerisinde Tablo 1 ile uyumlu olarak şu şekilde işaretlenmiştir: *Yüksek lisans tezi, **Doktora tezi, ***Tıpta uzmanlık tezi

Research Article

Ruhsal Liderlik: Literatür Taraması ve İçerik Analizi

Spiritual Leadership: Literature Review and Content Analysis

Zülfi Umut ÖZKARA

Öğr. Gör. Dr., AHBV Üniversitesi

Bankacılık ve Sigortacılık Yüksekokulu

Finans ve Bankacılık Bölümü

umut.ozkara@hbv.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-5031-808X>

Extensive Summary

Introduction

The aims of this study are both to contribute to the literature and to shed light on researchers who are considering working on spiritual leadership by a review of literature and conducting a content analysis of graduate theses on it in Turkey. In the national literature, there are some studies (e.g.: Ak, 2021; Bayhan Karapınar et al., 2015; Bayhan Karapınar et al., 2016; Ertürk & Gökce, 2019) with bibliometric analysis in the fields of management and organizational behavior. Ertürk and Gökce (2019) discussed strategic leadership. This study focuses on spiritual leadership.

Literature Review

Fry (2003, p. 711) defines spiritual leadership as “*a process comprising the values, attitudes, and behaviors that are necessary to intrinsically motivate one’s self and others so that they have a sense of spiritual survival through calling and membership*” (Fry, 2003). Given some information about the spiritual leadership’s scale, dimensions, antecedent and outcome variables in the studies carried out by Fry alone or with his friends between 2003 and 2017 has been transferred to the national literature in a different way from the original studies. It is possible to summarize the information in the original studies on the relevant issues as follows:

- Fry (2008) revised the 17-item spiritual leadership scale developed by Malone and Fry (2003). The number of items in the scale decreased from seventeen to thirteen. However, this scale was designed in a first-level multi-factorial structure in line with the study of Malone and Fry (2003). On the other hand, the 13-item scale has a second-level multifactorial structure in the study of Fry et al. (2017).
- Affective organizational commitment, life satisfaction and productivity variables in the spiritual leadership model (Fry et al., 2017) are the outcome variables, not the dimensions of spiritual leadership. Scales of these variables were not developed in the studies carried out by Fry alone or with his friends. These scales were developed by other researchers.
- The “inner life/mindfulness” and “spiritual well-being” variables in the spiritual leadership model (Fry et al., 2017) are not dimensions of spiritual leadership. “Inner life/mindfulness” is its antecedent, while “spiritual well-being” is its outcome variable. The scales of these variables were developed and revised in the studies performed by Fry alone or with his friends.

Methodology

In this study, the Database of National Thesis Center of the Council of Higher Education was searched until 2021 to determine the graduate theses written in Turkey on the subject of spiritual leadership. As a result of the search, a total of twenty-two graduate theses prepared between 2009 and 2021, of which

are fifteen master's theses, six doctoral dissertations and one "specialization in medicine" thesis with determinations/inferences and/or findings about spiritual leadership, were included in the research scope of this study. And then, content analysis was employed by using secondary data to specify the bibliometric characteristics of these theses in terms of "descriptive features", "content and research method", "sample", "data", "analysis techniques", "references" and "citation". The findings of analysis were tabulated mostly on the basis of frequency and percentage in terms of the type of thesis.

Results and Discussion

Based on the findings from content analysis, it is possible to make the following inferences, determinations and suggestions for future studies:

- As seen in Table 3, few graduate theses were prepared in Turkey between the years 2009-2021 on spiritual leadership. However, especially in recent years, the development of spiritual leadership scales in the theses (Akıncı, 2017; Altay Gökmen, 2021) within the scope of the research reveals the increasing interest of the national literature in spiritual leadership. It is expected that the tendency to study this subject will increase in graduate theses prepared in Turkey in the coming years. In addition, in Table 3, apart from master's and doctoral theses, there is one thesis of specialization in medicine. It can be considered to deal with spiritual leadership in other types of thesis in the following years by taking into account the fact that this subject is interdisciplinary.
- As can be seen in Table 6, theses focusing on spiritual leadership were prepared in six different divisions. The division of business administration is in the second place in the distribution of theses in terms of division. Considering that the spiritual leadership style exhibited in organizations is more needed especially in difficult times such as epidemics, it is expected that more attention will be paid to this issue in the division of business administration in the coming years.
- As can be seen in Table 8, spiritual leadership has been discussed together with thirty-three different subjects until now. Among them, there are some subjects of organizational behavior such as job satisfaction, personality, psychological capital, organizational burnout, commitment, climate, cynicism, stress and support. This situation reveals the importance of spiritual leadership for the field of organizational behavior.
- As can be seen in Table 9, the graduate theses mainly focused on the outcome variables of spiritual leadership. Only personality traits were investigated as an antecedent of spiritual leadership. It may be beneficial to examine other antecedents of spiritual leadership in future studies. While the spiritual leadership style increases the levels of variables that contribute to the organization (e.g.: organizational commitment and job satisfaction), it decreases the levels of variables that harm the organization (e.g.: organizational cynicism and burnout). This situation confirms once again that the spiritual leadership style is within the scope of bright (positive) leadership, in line with the literature. For future studies, it is recommended to examine the relationships between spiritual leadership style and "inner life/mindfulness", life satisfaction, corporate social responsibility, leadership effectiveness, ethical behavior, competitive advantage, machiavellianism, bright leadership styles (e.g.: authentic) or dark leadership styles (e.g.: pseudo-transformational).
- As seen in Table 14, theses about spiritual leadership were carried out on various sectors (education, health, service, manufacturing and finance) and different occupational groups (teacher, school administrator, lecturer, nurse, the employees of hotel, bank and manufacturing sector). Most studies have been carried out on the education sector so far. Future studies may be conducted on mosques, djemevis, police, military, local governments and non-profit businesses (e.g.: foundations and associations).
- As seen in Table 19, a total of four different data collection methods of interview, document review, face-to-face and online survey were used in the theses. Among these methods, the survey method has come to the fore. Data collection methods such as experiment, case study and observation can also be used in future studies.
- As seen in Table 21, the spiritual leadership scale, developed by Malone and Fry (2003) and revised by Fry (2008), is the most used scale in theses.

- As seen in Table 24, foreign sources rather than domestic sources were generally used in graduate theses. This situation can be considered normal by taking into account the fact that publications with foreign language become the starting point of the subject of spiritual leadership.
- When Table 25 is examined, it can be said that especially the theses completed until 2018 received a significant number of citations. The relatively less received citations of theses, completed in 2019 and later, can be attributed to the fact that they are newly finished theses. It is expected that theses will receive more citations in the coming years.
- Within the scope of the study, there are only authorized graduate theses prepared in Turkey. This is the research limitation of the study. In future studies, the results can be compared by conducting a content analysis of the graduate theses prepared outside of Turkey on spiritual leadership.