

Dağıtımçı Liderlik ile Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişki*

The Relationship between Distributive Leadership and Perceived Organizational Support

Abdullah DAĞ**, Bayram BOZKURT***

Öz: Dağıtımçı liderlik ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlayan bu araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden yordayıcı korelasyonel model ile tasarlanmıştır. Araştırmanın örneklemini belirlerken tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu bağlamda Gaziantep ili Nizip ilçesine bağlı resmi anaokulu, ilkököl, ortaokul ve liseler tabaka olarak belirlenmiş ve bu okullarda görev yapan 482 öğretmen örnekleme dahil edilmiştir. Araştırma verilerini toplamak için “Kişisel Bilgi Formu”, “Dağıtımçı Liderlik Ölçeği” ve “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” olmak üzere üç bölümden oluşan veri toplama aracı kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde betimsel istatistiksel analizler için aritmetik ortalama, standart sapma; ilişkisel analizler için Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı analizi ile basit ve hiyerarşik regresyon analizi yöntemleri kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin, okul müdürlerinin dağıtımçı liderlik becerilerine ilişkin algıları ve algıladıkları örgütsel desteğin yüksek olduğu görülmüştür. Öte yandan, dağıtımçı liderlik ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönde yüksek düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir. Dağıtımçı liderliğin algılanan örgütsel desteğin pozitif yönde anlamlı bir yordayıcısı olduğu, algılanan örgütsel desteğin %74’ünün dağıtımçı liderlik ile açıklanabileceği tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre dağıtımçı liderliğin hakim olduğu bir okulda liderlik rol ve sorumluluklarında görev alan öğretmenin, örgüt içerisinde kendisini değerli hissedebileceği ve örgütsel destek algısının da bu sayede yükselebileceği söylenilebilir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, dağıtımçı liderlik, algılanan örgütsel destek.

Abstract: This study, which aims to determine the relationship between distributive leadership and perceived organizational support, was designed with a predictive correlational model from quantitative research methods. Stratified sampling method was used to determine the sample of the study. In this context, official kindergartens, primary schools, secondary schools and high schools in Nizip district of Gaziantep province were determined as strata and 482 teachers working in these schools were included in the sample. In order to collect the research data, a data collection tool consisting of three parts: "Personal Information Form", "Distributive Leadership Scale" and "Perceived Organizational Support Scale" was used. While analyzing the data, arithmetic mean and standard deviation were used for descriptive statistical analysis; Pearson product moment correlation coefficient analysis, simple and hierarchical regression analysis were used for relational analysis. According to the findings of the study, teachers' perceptions of principals' distributive leadership skills and perceived organizational support were found to be high. On the other hand, it was determined that there was a high positive relationship between distributive leadership and perceived organizational support. It was determined that distributive leadership is a significant positive predictor of perceived organizational support and 74% of perceived organizational support can be explained by distributive leadership. According to the results obtained from the research, it can be said that teachers who take part in leadership roles and responsibilities in a school where distributive leadership is dominant can feel valuable in the organization and their perception of organizational support can increase in this way.

Keywords: Leadership, distributive leadership, perceived organizational support.

*Bu çalışma, birinci yazarın Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde Mart 2023 tarihinde tamamlanan yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

***Sorumlu yazar*, Öğretmen, Milli Eğitim Müdürlüğü, Gaziantep-Türkiye, ORCID: 0000-0003-1547-9053, e-posta: apdullahdag24@gmail.com

***Dr. Öğr. Üyesi, Gaziantep Üniversitesi, Nizip Eğitim Fakültesi, Gaziantep-Türkiye, ORCID: 0000-0002-9184-0878, e-posta: byrmbzkrt02@gmail.com

Giriş

Sosyal hayatta yaşamını sürdüren insanoğlu geçmiş çağlardan günümüze kadar dinamik yaşamın gereği olarak gruplar halinde yaşamış, bu grupları yönetmiş veya yönetilmiştir. Grup halinde yaşayan bireylerin kişisel olarak ihtiyaç ve beklentilerinin ortaya çıkması ile birlikte herkesin tek tek beklentileri karşılanamayacağından onları ortak amaçlar etrafında toplayabilen, istek ve ihtiyaçlar doğrultusunda cesaretlendirebilen, yönlendirme ve güç birleşimi sağlama konusunda sorumluluk alabilen bireylere her zaman ihtiyaç duyulmuştur. Levinson (2011), hayatları boyunca bir gruba veya örgüte mensup olma ihtiyacı duyan insanların, onlara etki eden ve bir arada tutan kişiye ihtiyaç olduğunu ifade etmiştir. İnsanların toplu halde yaşamaya başladığı günden itibaren en küçük birimden en karmaşık yapılara kadar etki eden en önemli faktörlerden birisi liderlik olmuştur (Humphreys, 2001). Toplu yaşamın bir gereği olarak insanlar, paydaşları ile ortak karar verme noktasında etkileşim halinde olsa da zeki, kişiliği sağlam, ikna kabiliyeti yüksek, iletişim kanallarını iyi kullanabilen liderlere ihtiyaç duymuştur.

Grup davranışlarını anlamlandırmada ve izleyenleri örgüt amaçlarına yönlendirmede kritik bir pozisyonda bulunan liderlere tarihin bütün devirlerinde rastlamak mümkündür (Çelik, 2013). Örgüt yönetiminde, yöneten ve yönetici kavramını birbirinden bağımsız şekilde ele alan, uygulama ile yönetim ve planlama süreçlerini birbirinden ayıran, örgütün belli kural ve kaidelerle yönetilmesi gerektiğini öngören bilimsel yönetim anlayışı zamanla yerini çok sesli, daha demokratik, daha katılımcı yönetim anlayışlarına bırakmaya başlamıştır (Güçlü ve Koşar, 2020). Tarihsel süreçteki bu değişim, kendisini, okul yönetimi süreçlerinde de hissettirmiş ve geleneksel anlamdaki okul müdürlüğü yönetim anlayışı, farklı bireylerin tecrübesi, bilgisi ve uzmanlığının ön plana çıktığı liderlik yaklaşımlarına bırakmıştır (Özer ve Beycioğlu, 2013).

Liderliğin tarihsel süreçteki değişimi, bu olgunun daha karmaşık bir hal almasını sağlamış ve kahraman liderlik (tek adam liderliği) eğiliminden uzaklaşarak, liderliğin örgüt üyelerine dağıtılmasına işaret edilmeye başlanmıştır (Hulpia ve Devos, 2009). Çünkü, hemen hemen bütün bireyler yaşamının bir bölümünde liderlik deneyimi ile karşı karşıya kalmıştır (Bennis, 2003). Buradan hareketle, son yıllarda politika yapıcılar, eğitim uzmanları ve araştırmacılar tarafından ilgi alanı olan dağıtım liderlik (Chang, 2011) geleneksel liderlik anlayışlarına bir alternatif olarak alan yazında yerini almıştır (Baloğlu, 2011; Elmore, 2000; Gronn, 2000; Harris, 2007; Hartley, 2007; Spillane, 2005; 2006; Spillane, Diamond ve Jita, 2003). Dağıtım liderlik, “liderliği sosyal bir süreç olarak ele alır, farklı yönleri olan bireylerin etkileşimi sonucu ortaya çıktığını savunur, bireysel tutum ve davranışlardan uzak çağdaş bir liderlik yaklaşımı olarak görür” (Bolden, 2011).

Küreselleşen dünyada, örgütlerin giderek daha karmaşık bir yapıya bürünmesi ve rekabet koşullarının artması sonucu, örgütün tüm kademelerinde ortaya çıkan değişim ve dönüşümü yönetmeye çalışan liderlerin her şeyi tek başına yönetemediği ve bütün yönetim kademesinde yeterli bilgiye sahip olmadığı görülmektedir (Adair, 2008; Akçakaya, 2010; Zhang ve Faerman, 2007). Çünkü hiç kimse tam donanımlı bir yapı özelliklerinin (enerjiklik, hatiplik, etkililik, akıllılık...) hepsine birden sahip olamaz (Levinson, 2011). Buradan hareketle, liderliğin tek bir kişide toplanması gerektiği algısı, dağıtım liderlikle beraber yerini fazla kişide toplanması gerektiğine bırakmıştır (Harris, 2008). House ve Aditja (1997) ise dağıtım liderliği tek bir kişinin davranışı ile tamamlanamayan, liderliğin birlikte yaşayan insanların etkileşimi ile ortaya çıkan bir olgu olduğu görüşünü savunmuştur.

Dağıtım eylemi, dağıtmak fiilinden gelmektedir. Dağıtmak, pay etmek, belli bir oranda bölüştürmek anlamlarına gelir (Türk Dil Kurumu [TDK], 2017). Dağıtım işi, alınabilecek yanlış ve riskli kararlardan olumsuz etkilenmemek için bilgi ve enformasyonu en yüksek seviyede tutmayı amaçlar (Gronn, 2000). Liderliğin dağıtılmasından da liderlik etkinliklerinin pay edilmesi ve bölüştürülmesi anlaşılabilir. Yani, liderliğin dağıtılması eylemi, yetkiyi devretmek değil liderlik faaliyetlerinin bireylerin çalışmaları üzerine genişletildiği ve liderliğin birden çok kişinin

etkileşimi ile gerçekleştiği sosyal dağılım sürecini ifade eder (Harris, 2004). Buradan hareketle, liderlik rolü bir kişide toplanmaz, grup üyelerinin tamamı liderliği temel görevi kabul eder ve liderliği kendi istekleri ile üstlenir (Storey, 2004).

Dağıtımçı liderlikte lider ve izleyen birbirini tamamlayan unsurlar olup, liderlik, lider ve izleyenlerin harmanlanması (Nolan ve Harty, 2001) olarak kabul edilir. Bu tanımlardan hareketle, dağıtımçı liderlikte izleyenler, geleneksel anlamdaki edilgen yapısından uzaklaşarak etken yapıya bürünür ve bu rol değişimi onların örgüte yönelik olumlu algılarını artıracak ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını da olumlu yönde etkileyecektir (Çakır, 2019). O halde dağıtımçı liderliğin, bu yönü ile bireylerin örgüte yönelik algılarını değiştiren, örgüt içi davranışlarını şekillendiren bir liderlik yaklaşımı olduğu söylenilebilir. Çalışanların örgütsel kararlara katılımının desteklenmesi, örgüt için gösterdiği kişisel çabalara değer verilmesi, mutluluklarının ve iyiliklerinin önemsenmesi, çalışanlarda örgüte yönelik genel bir inanış oluşmasına neden olur (Terzi ve Çelik, 2016). Yani çalışanlar, örgütü tarafından desteklendiğini ve önemsendiklerini hissederse, örgütsel faaliyetlere gönüllü katılım sağlar ve beklentileri yeterince karşılandıkça yüksek performans göstermede daha istekli olurlar (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Buradan hareketle, algıladıkları örgütsel destek düzeyleri yüksek olan bireylerin örgütün yararına davranış göstermede daha istekli ve bu yönde eğilim içerisinde olduğu görülmektedir (Eisenberger vd., 1986).

Algılanan örgütsel destek, örgüt içinde liderin sergilediği liderlik davranışları ile yakın ilişki içerisindedir (Terzi ve Çelik, 2016). Çünkü algılanan örgütsel desteğin belirleyicileri içerisinde yönetici desteği, örgüt kaynaklı önemli bir belirleyicidir. Çalışanlar, örgüt içerisinde bağlı bulunduğu değerlere ilişkin genel bir algı sahibi olmalarının yanı sıra yöneticilerinin yaptıkları katkıları ve refahlarını ne kadar önemsediklerine ilişkin genel bir algı geliştirirler (Eisenberger vd., 1986). Buradan hareketle, yöneticilerin çalışanlarını değerlendirme ve yönlendirme yetkisi olması bakımından çalışanlarda örgütsel destek algısı oluşturmada yönetici desteğinin önemli bir rolü olduğu düşünülebilir. Bunun nedeni, yöneticilerin örgütün temsilcisi olarak görülmesi ve çalışanların performanslarını değerlendirme ve yönetme sorumluluğuna sahip olmasıdır (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Başka bir ifade ile çalışanlar, yöneticilerinin kendilerine karşı sergiledikleri tutum ve davranışları bağlı bulunduğu kuruluşun desteğinin göstergesi olarak algılarlar (Eisenberger vd., 1986; Rhoades ve Eisenberger, 2002). Başka bir deyişle, yöneticilerin çalışanlarına karşı olumlu ya da olumsuz tutumları, örgüt desteğinin göstergesi olarak görülür. Yöneticinin çalışanına vermiş olduğu destek, algılanan örgütsel desteği olumlu yönde etkileyeceği gibi destek olmaması da algılanan örgütsel desteğin olumsuz yönde etkilenmesine neden olacaktır (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Diğer bir ifadeyle, çalışanına örgütsel açıdan destek sağlayan bir yönetim anlayışı, çalışanda yönetim desteği algısının artmasını sağlayacaktır (Shanock ve Eisenberger, 2006).

Örgüt içerisinde saygın bir role sahip olan yöneticiler, çalışanlar tarafından örgütün karakterini somutlaştıran bir yapı olarak görülebilir. Bu bilgilerden yola çıkarak algılanan örgütsel destek ile liderlik davranışları arasında yakın ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Çalışanların örgüt liderlerinin desteğini hissetmesi ve onların sergiledikleri liderlik davranışlarını olumlu algılaması örgütün hedeflediği çıktılar elde etmesinde büyük rol oynar (Ahmad ve Yekta, 2010). Diğer bir ifade ile eğitimsel süreçlerde başarıya ulaşmak yönetici ve öğretmen arasındaki olumlu ilişkiye, güvenli ve olumlu okul atmosferinin olmasına bağlıdır (Korkmaz, 2006; Twigg, 2008). Bu bağlamda, örgüt içerisinde oluşan destek ortamı sayesinde öğretmenlerin ve diğer paydaşların liderlik rollerini ve diğer iş birliği gerektirecek görev ve sorumlulukları almada daha istekli olabileceğinin muhtemel olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin algıladıkları dağıtımçı liderlik becerileri ile örgütsel destek düzeylerinin belirlenmesi, iki değişken arasında var olduğu düşünülen ilişkilerin ortaya konması, dağıtımçı liderliğe ilişkin öğretmen algılarının örgütsel destek algılarını ne ölçüde yordadığının saptanması

araştırma bağlamında önem arz etmektedir. Ayrıca doğrudan dağıtımçı liderlik ile algılanan örgütsel desteği inceleyecek bir çalışmanın konuya ilişkin okul yöneticileri ve öğretmenler üzerinde farkındalığı artırması açısından önem arz edeceği düşünülmektedir. Araştırmadan elde edilecek veriler ile öğretmenlerin örgütsel destek algısı geliştirmesinde, okul müdürlerinin yönetim sürecinde sergileyeceği dağıtımçı liderlik becerilerinin öneminin ortaya konması bakımından alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Mevcut araştırmada, dağıtımçı liderlik ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkinin belirlenmesi ile öğretmenlerin örgütsel destek algısının oluşmasında dağıtımçı liderliğe yönelik destekleyici verilerin ortaya konması hedeflenmiştir. Bu araştırmadan elde edilecek bulguların, yöneticilere, öğretmenlere, politika yapıcılara, konu hakkında çalışmaya yapacak araştırmacılara yardımcı olacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda bu araştırma, yeni araştırmalara zemin oluşturacağı düşünülmektedir. Sonuç olarak, dağıtımçı liderlik ile algılanan örgütsel destek arasında ilişki olduğu düşünülmektedir. Bu kapsamda araştırmanın amacı, dağıtımçı liderlik ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda, aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

- Dağıtımçı liderlik becerilerine ilişkin öğretmen algıları ne düzeydedir?
- Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ne düzeydedir?
- Dağıtımçı liderlik ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta mıdır?
- Dağıtımçı liderlik algılanan örgütsel desteği anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, nicel araştırma yöntemleri kapsamında yordayıcı korelasyonel desen şeklinde tasarlanmıştır. Yordayıcı korelasyonel araştırmalardaki amaç, “değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek, değişkenlerden birinden yola çıkarak diğerini yordamaya çalışmaktır” (Büyüköztürk vd., 2020). Bu değişkenlerden, “değeri bilinen yani yordamayı sağlayan değişkene yordayıcı değişken (yordayan), değeri bulunacak değişkene ise ölçüt değişken” denir (Fraenkel vd., 2012). Bu araştırmada, dağıtımçı liderliğe ilişkin algılar yordayıcı değişken iken örgütsel destek algıları ise ölçüt değişkendir.

Örneklem

Bu araştırmanın evrenini, Gaziantep ili, Nizip ilçesinde, Millî Eğitim Bakanlığı’na bağlı resmi 136 okulda görev yapan 192 anaokulu, 765 ilkokul, 914 ortaokul, 870 lise öğretmeni olmak üzere toplamda 2741 öğretmen oluşturmaktadır. Evrenin büyük olması ve ulaşmada yaşanacak zorluklar da düşünülerek örneklem alma yoluna gidilmiştir. Araştırmada örneklem belirlenirken tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Her alt grubun bir tabaka olduğu tabakalı örnekleme yöntemi, evrendeki alt grupların belirlenip, bu alt grupların evrendeki temsil oranı ile örnekleme temsil edilmesini sağlayan örnekleme türüdür (Büyüköztürk vd., 2013). Bu bağlamda tabakalar, anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise olarak belirlenmiş ve örnekleme dahil olacak öğretmenler, evrendeki temsil oranları (anaokulu: %7, ilkokul: %28, ortaokul: %33, lise: %32) ile bu tabakalara göre belirlenmiştir. Örneklem büyüklüğünü belirlemek amacıyla Karasar’ın (2005) büyüklüğü bilinen evren için örneklem hesaplama formülünden yararlanılmıştır. Toplam 482 öğretmen örnekleme oluşturmuş olup verilerin toplandığı gruba ait demografik bilgiler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1’de görüldüğü üzere katılımcı öğretmenlerin %7’si (f= 34) anaokulunda, %28’i (f= 135) ilkokulda, %33’ü (f= 159) ortaokulda, %32’si (f= 154) lisede görev yapmaktadır. Katılımcı öğretmenlerin %48’i (f= 232) erkek, %52’si (f= 250) kadındır. Yine, öğretmenlerin %84’ü (f= 403) lisans mezunu, %16’sı (f= 79) lisansüstü mezunu iken, %20’si (f= 96) sözleşmeli, %80’i (f= 386) kadroludur. Ayrıca, öğretmenlerin %30’u (f= 146) 0-5 yıl arasındaki kıdeme sahip, %30’u

(f= 143) 6-10 yıl arasındaki kıdeme sahip, %16'sı (f= 78) 11-15 yıl arası kıdeme sahip, %11'i (f= 52) 16-20 yıl arasındaki kıdeme sahip ve %13'ü (f= 63) 20 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir.

Tablo 1
Örneklem Grubuna Ait Demografik Bilgiler

	Değişken	N	%
Okul Türü	Anaokulu	34	7
	İlkokul	135	28
	Ortaokul	159	33
	Lise	154	32
Cinsiyet	Erkek	232	48
	Kadın	250	52
Öğrenim Durumu	Lisans	403	84
	Lisansüstü	79	16
Okuldaki İstihdam Durumu	Sözleşmeli	96	20
	Kadrolu	386	80
Mesleki Kıdem	0-5 yıl	146	30
	6-10 yıl	143	30
	11-15 yıl	78	16
	16-20 yıl	52	11
	20+ yıl	63	13

Veri toplama araçları

Araştırma kapsamında kullanılan veri toplama formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde “Kişisel Bilgiler Formu”, ikinci bölümde “Dağıtımçı Liderlik Ölçeği” ve üçüncü bölümde “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” yer almıştır. Ölçeklere ait bilgiler aşağıda verilmiştir.

Dağıtımçı liderlik ölçeği. Araştırmanın amacı doğrultusunda, öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin dağıtımçı liderlik davranışlarını belirlemek amacı ile Uçar (2015) tarafından geliştirilen “Dağıtımçı Liderlik Ölçeği” kullanılmış olup araştırmacıdan e-pota yolu ile gerekli izinler alınmıştır. Uçar (2015) tarafından geliştirilen, beşli Likert tipinde tasarlanan Dağıtımçı Liderlik Ölçeği; açık liderlik (14 madde), okul kültürü (14 madde) ve çalışanların katılım ve dinamikliği (9 madde) olmak üzere üç boyut ve toplam 37 maddeden oluşmaktadır. Beşli Likert biçiminde hazırlanan ölçekte puanlar (1) ile (5) arasında değişmekte olup alınan ortalama puanların yüksek olması, algının yüksek olduğunu göstermektedir. Özgün ölçeğe ilişkin çalışmada Cronbach alfa katsayısı ile belirlenen iç tutarlık güvenirliği, açık liderlik boyutu için 0,95, okul kültürü boyutu için 0,96, çalışanların katılım ve dinamikliği boyutu için 0,94 ve ölçeğin geneli için 0,97 olarak belirlenmiştir (Uçar, 2015). Bu çalışma kapsamında ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı, açık liderlik boyutu için 0,97, okul kültürü boyutu için 0,98, çalışanların katılım ve dinamikliği boyutu için 0,97 ve tüm ölçek maddeleri için ise 0,99 olarak hesaplanmıştır.

Algılanan örgütsel destek ölçeği. Araştırmanın amacı doğrultusunda, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteği belirlemek amacı ile Derinbay (2011) tarafından geliştirilen “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” kullanılmış olup araştırmacıdan e-posta yolu ile gerekli izinler alınmıştır. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği; öğretimsel destek (9 madde), yönetsel destek (9 madde) ve adalet (11 madde) olmak üzere üç boyut ve toplam 29 maddeden oluşmaktadır. Beşli Likert biçiminde hazırlanan ölçekte puanlar (1) ile (5) arasında değişmekte olup alınan ortalama puanların yüksek olması, algının yüksek olduğunu göstermektedir.

Özgün ölçeğe ilişkin çalışmada iç tutarlık güvenilirliği için Cronbach alfa katsayısı hesaplanmış ve ölçeğin geneli için ilgili değer 0,95, öğretimsel destek boyutu için 0,83, yönetsel destek boyutu için 0,89, adalet boyutu için ise 0,92 olarak belirlenmiştir (Derinbay, 2011). Bu çalışma kapsamında ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı, öğretimsel destek boyutu için 0,84, yönetsel destek boyutu için 0,95, adalet boyutu için 0,96 ve ölçeğin geneli için ise 0,97 olarak hesaplanmıştır.

İşlem

Bu çalışma kapsamında, öncelikle, Gaziantep Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun 14.03.2022 tarihli ve E-87841438-050.03-162341 sayılı kararı ile gerekli etik izin alınmıştır. Ardından, araştırma yapılacak okullar ve öğretmen sayıları ilgili İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü ARGE Biriminden temin edilmiş olup tespit edilen okullar araştırma kapsamına alınmıştır. Daha sonra 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Gaziantep'in Nizip ilçesinde yer alan anaokulu, ilkokul, ortaokul, liselerde görev yapan 721 öğretmene veri toplama araçları ulaştırılmıştır. Araştırma kapsamında hazırlanan veriler, ekonomiklik ve zamandan tasarruf sağlama açısından elektronik ortamda ve yüz yüze toplanmıştır. Hazırlanan kişisel bilgiler formunda araştırmanın amacı, katılımcıların veri toplama aracını nasıl doldurmaları gerektiği, yanıtlarının üçüncü kişiler ile paylaşılmayacağı ve toplu bir şekilde değerlendirmeye alınacağı ifade edilmiştir. Öğretmenlere ulaştırılan 721 ölçekten 487'si geri dönmüş olup %68 oranında bir katılım olmuştur.

Verilerin analizi

Elde edilen verileri analiz etmek amacıyla analiz programına aktarılan verilerin içerisinde yer alan "Algılanan Örgütsel Destek" ölçeğindeki üç ters madde için ters kodlama yapılmıştır. Uç değerlere sahip olan beş katılımcı, öğretmene ait veriler analizlerden çıkartılmış ve 482 katılımcıdan elde edilen verilerle öncelikle betimleyici istatistikler (frekans, aritmetik ortalama, standart sapma) hesaplanmıştır. Ölçeklerin bu çalışmaya özgü güvenilirliğini kontrol etmek amacıyla Cronbach alfa güvenilirlik testi yapılmıştır. Ayrıca, elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini incelemek amacıyla ile çarpıklık ve basıklık uç değerleri (Can, 2014) incelenmiştir. Çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin -2 ile +2 arasında olması halinde verilerin normal dağılım gösterdiği belirtilmektedir (George ve Mallery, 2010). Araştırmaya ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin uygun görülen aralıklar içerisinde olduğu belirlenmiştir.

Araştırma verilerinin çözümlenmesinde, okul müdürlerinin dağıtımcı liderlik becerileri ve öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyini incelemek için betimleyici istatistik yöntemleri arasında yer alan ortalama ve standart sapma değerleri kullanılmıştır. Ardından, normal dağılım gösteren değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Hesaplanan korelasyon değerlerinin yorumlanmasında Büyüköztürk'ün (2010) ifade ettiği değer aralıkları ("0,00-0,29=Düşük Düzey İlişki", "0,30-0,70=Orta Düzey İlişki", "0,71-1,00=Yüksek Düzey İlişki") dikkate alınmıştır. Bağımsız değişkenin, bağımlı değişken üzerindeki yordayıcı gücünü belirlemek için basit doğrusal regresyon analizi, sonrasında ise boyutların etkisini test etmek için hiyerarşik (sıralı) regresyon testi uygulanmıştır. Regresyon analizi yapmadan önce çoklu doğrusal bağlantı problemi olup olmadığını test etmek üzere bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon matrisinden (Hines ve Montgomery, 1990; Alpar, 1997) faydalanılmıştır. Bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon değerinin 0,90'ın altında, varyans şişirme değerinin (VIF) 0,10'un altında, CI değerinin 1'in altında olduğu (Büyüköztürk, 2012) görülmüş olup regresyon analizi yapmada herhangi bir sorun olmadığı belirlenmiştir.

Bulgular

Araştırmanın birinci alt probleminde "okul müdürlerinin dağıtımcı liderlik becerilerine ilişkin öğretmen algıları ne düzeydedir?" sorusuna yanıt aranmıştır. Bu doğrultuda okul müdürlerinin dağıtımcı liderlik becerilerine yönelik öğretmen algılarının aritmetik ortalama, standart sapma, katılımcı sayıları, katılım düzeyleri, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2
Dağıtımçı Liderlik Düzeylerine İlişkin Bulgular

Değişken	N	\bar{X}	Ss	Düzye	Çarpıklık	Basıklık
Dağıtımçı liderlik	482	3,80	0,19	Katılıyorum	-0,599	-0,344
Açık liderlik	482	3,82	0,92	Katılıyorum	-0,716	0,005
Okul kültürü	482	3,76	1,00	Katılıyorum	-0,596	-0,458
Katılım ve dinamiklik	482	3,81	0,96	Katılıyorum	-0,677	-0,027

Tablo 2’de görüldüğü üzere dağıtımçı liderliğin açık liderlik ($\bar{X}= 3,82$; Ss= 0,92), okul kültürü ($\bar{X}= 3,76$; Ss= 1,00) ve çalışanların katılım ve dinamikliği ($\bar{X}= 3,81$; Ss= 0,96) boyutlarında öğretmen algılarının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde dağıtımçı liderliğin genelinde de öğretmen algılarının yüksek düzeyde ($\bar{X}= 3,80$; Ss= 0,91) olduğu görülmüştür.

Araştırmanın ikinci alt probleminde “öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ne düzeydedir?” sorusuna yanıt aranmıştır. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğe yönelik aritmetik ortalama, standart sapma, katılımcı sayıları, katılım düzeyleri, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3
Algılanan Örgütsel Destek Düzeylerine İlişkin Bulgular

Boyut/Ölçek	N	\bar{X}	Ss	Düzye	Çarpıklık	Basıklık
Algılanan örgütsel destek	482	3,72	0,71	Katılıyorum	-0,449	0,028
Öğretimsel destek	482	3,41	0,55	Katılıyorum	1,103	1,973
Yönetsel destek	482	3,88	0,87	Katılıyorum	-0,628	0,038
Adalet	482	3,85	0,88	Katılıyorum	-0,656	0,165

Tablo 3’de görüldüğü üzere öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin öğretimsel destek ($\bar{X}= 3,41$; Ss= 0,55), yönetsel destek ($\bar{X}= 3,88$; Ss= 0,87) ve adalet ($\bar{X}= 3,85$; Ss= 0,88) boyutlarında yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde algılanan örgütsel desteğin genelinde de ($\bar{X}= 3,72$; Ss= 0,71) yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın üçüncü alt probleminde “Dağıtımçı liderlik ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusuna yanıt aranmıştır. Bu bağlamda öğretmen algılarına göre dağıtımçı liderlik ve boyutları ile algılanan örgütsel destek ve boyutları arasındaki Pearson korelasyon analizi testi ile incelenmiş olup analiz sonuçları Tablo 4’te verilmiştir.

Dağıtımçı liderlik ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan Pearson Momentler Çarpımı analiz sonuçlarının yer aldığı Tablo 4 incelendiğinde, dağıtımçı liderlik ile algılanan örgütsel destek ($r= 0,86$; $p<0,001$), yönetsel destek ($r= 0,84$; $p<0,001$) ve adalet arasında ($r= 0,86$; $p< 0,001$) pozitif yönde yüksek düzeyde ilişki olduğu belirlenirken, dağıtımçı liderlik ile öğretimsel destek arasında ($r= 0,56$; $p<0,001$) pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca, bulgulara göre algılanan örgütsel destek ile adalet ($r= 0,84$; $p<0,001$), okul kültürü ($r= 0,86$; $p<0,001$) ve çalışanların katılım ve dinamikliği boyutu ($r= 0,74$; $p<0,001$) arasında pozitif yönde yüksek düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4
Dağıtımçı Liderlik İle Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişki

Boyutlar	Algılanan örgütsel destek	Öğretimsel destek	Yönetsel destek	Adalet
Dağıtımçı liderlik	0,86*	0,56*	0,84*	0,86*
Adalet	0,84*	0,55*	0,82*	0,84*
Okul kültürü	0,86*	0,55*	0,84*	0,86*
Katılım ve dinamiklik	0,74*	0,50*	0,71*	0,74*

* $p < 0.001$.

Araştırmanın dördüncü alt probleminde “dağıtımçı liderlik algılanan örgütsel desteği anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?” sorusuna yanıt aranmıştır. Bu bağlamda ilk olarak bağımsız değişken olan dağıtımçı liderliğin bağımlı değişken olan algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisini test etmek amacı ile basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Daha sonra bağımsız değişkenin boyutlarının sırası ile ne derece etkisi olduğunu test etmek amacı ile ise hiyerarşik (sıralı) çoklu regresyon analizi testi yapılmış olup analiz sonuçları aşağıda tablolar halinde verilmiştir.

Tablo 5
Dağıtımçı Liderliğin Algılanan Örgütsel Desteği Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Testi Sonuçları

Bağımlı/Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	1,201	0,069	-	17,434	0,000
Dağıtımçı liderlik	0,663	0,018	0,864	37,657	0,000

$R^2 = 0,747$; $F_{(2-708)} = 1418,036$, $p < 0,001$.

Tablo 5’de görüldüğü üzere dağıtımçı liderliğin algılanan örgütsel desteğin pozitif yönde anlamlı bir yordayıcısı ($F_{(2-708)} = 1418,036$; $p < 0,001$) olduğu görülmektedir ($R^2 = 0,747$). Buna göre algılanan örgütsel desteğin %74,7’sinin dağıtımçı liderlik ile açıklanabileceği görülmektedir. Ayrıca, dağıtımçı liderliğin boyutlarının sırası ile algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisini test etmek amacı ile hiyerarşik (sıralı) regresyon analizi yapılmıştır (Tablo 6).

Tablo 6’daki modellerden de anlaşılacağı üzere dağıtımçı liderliğin boyutlarının sırası ile etkisini test etmek amacı ile hiyerarşik (sıralı) regresyon analizi yapılmıştır. Bu amaçla, öncelikle Model 1’de yer alan dağıtımçı liderliğin açık liderlik boyutu birinci bloğa girilerek yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonucunda, açık liderliğin ($F_{(2-708)} = 1182,388$, $p < 0,001$) öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin pozitif yönde % 71,1 oranında anlamlı yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir.

Model 2’de dağıtımçı liderliğin açık liderlik boyutuna ek olarak okul kültürü boyutu bağımsız değişkeninin devreye alınmasıyla ($F_{(2-708)} = 717,470$, $p < 0,001$) R^2 ’de 0,38’lik bir değişim olduğu görülmektedir. Model 2’ye göre açık liderlik ile birlikte okul kültürü boyutunu ekleyince öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin % 71,1’den % 75 oranına yükseldiği görülmektedir. Yani Model 2’ye göre okul müdürlerinin dağıtımçı liderlik becerileri öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin % 75 oranında anlamlı yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6
Dağıtımçı Liderliğin Algılanan Örgütsel Desteği Yordamasına İlişkin Hiyerarşik (Sıralı) Regresyon Testi Sonuçları

Modeller	Bağımlı/Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	β	t	p
Model 1	Sabit	1,258	0,074	-	17,077	0,000
	Açık liderlik	0,643	0,019	0,843	34,386	0,000
Model 2	Sabit	1,318	0,069	-	19,089	0,000
	Açık liderlik	0,218	0,053	0,286	4,15	0,000
	Okul kültürü	0,417	0,049	0,591	8,581	0,000
Model 3	Sabit	1,262	0,073	-	17,352	0,000
	Açık liderlik	0,217	0,052	0,284	4,144	0,000
	Okul kültürü	0,363	0,054	0,515	6,783	0,000
	Katılım ve dinamiklik	0,069	0,029	0,095	2,348	0,019

Model 1. $R = 0,843$, $R^2 = 0,711$, $\Delta R^2 = 0,711$, $F_{(2-708)} = 1182,388$

Model 2. $R = 0,866$, $R^2 = 0,750$, $\Delta R^2 = 0,38$, $F_{(2-708)} = 717,470$

Model 3. $R = 0,868$, $R^2 = 0,753$, $\Delta R^2 = 0,003$, $F_{(2-708)} = 484,656$

Model 3’de dağıtımçı liderliğin açık liderlik ve okul kültürü boyutlarına ek olarak çalışanların katılım ve dinamikliği boyutu olan bağımsız değişken devreye girince ($F_{(2-708)} = 484,656$, $p < 0,001$) R^2 ’de 0,003’lük bir değişim görülmektedir. Model 3’e göre açık liderlik ve okul kültürü boyutlarına çalışanların katılım ve dinamikliği boyutu eklenince öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin % 75’den % 75,3’e yükseldiği görülmektedir. Yani Model 3’e göre okul müdürlerinin dağıtımçı liderlik becerileri öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin % 75,3 oranında anlamlı yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada dağıtımçı liderlik ile öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda elde edilen bulgular, ilgili alan yazın çerçevesinde tartışılmış ve elde edilen sonuçlar bağlamında öneriler sunulmuştur.

Araştırmanın birinci alt problemi doğrultusunda, okul müdürlerinin dağıtımçı liderlik becerileri geneli ve boyutlarına ilişkin öğretmen algıları incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre araştırmaya katılan öğretmenler; okul müdürlerinin dağıtımçı liderlik becerilerini sergileme düzeylerini, genel ve tüm boyutlar bağlamında yüksek düzeyde algıladıkları görülmüştür. Mevcut araştırma bulgusundan hareketle okul müdürlerinin; işbirliği içerisinde hareket ettiği, öğretmenleri liderlik rol ve sorumluluklarını almada isteklendirdiği, okulun vizyonunu belirlerken tüm paydaşlarla görüş alışverişi içerisinde olduğu, öğretmenlerin yetenek ve uzmanlık alanlarının farkına varıp onların potansiyellerinden faydalandığı, kurul ve komisyonlar belirleyip insiyatif verdiği ve işbirliği içerisinde açık iletişim kanallarını tercih ettiği şeklinde yorumlanabilir. Çünkü dağıtımçı liderlik, liderlik eylemlerinin örgüt çalışanları arasında pay edildiği (Harris, 2008), yönetme ve yönlendirme işinde tüm örgüt üyelerinin söz sahibi olduğu (Spillane ve Healey, 2010), örgüt vizyonu ve ortak amaçlarını geliştirmek için herkesin birlikte hareket ettiği (Fletcher, 2005), iş gücü ve uzmanlığın ön plana çıktığı (Robinson, 2009), bir arada çalışan insanların

işbirliği ilişkilerini temel alan (House ve Aditya, 1997) yatay bir liderlik modelidir (Harris, 2008). Bu tanımlardan da hareketle dağıtımçı liderliğin hakim olduğu örgütlerde, örgüt işleyişinde tüm çalışanların söz sahibi olduğu, kararların demokratik yollarla iş birliği içerisinde alındığı, herkesin uzmanlığına göre işlerden sorumlu olduğu bir liderlik modeli hakimdir. Konuya ilişkin yapılan çeşitli araştırma bulguları incelendiğinde, mevcut araştırma bulguları, Chang (2011), Baloğlu (2012), Yılmaz (2013), Korkmaz ve Gündüz (2011) ve Bakır'ın (2013) yapmış olduğu araştırmalardan elde edilen bulgular ile benzer olduğu görülmüştür. Öte yandan Uslu ve Beycioğlu (2013), Ağırdaş (2014), Yılmaz ve Turan'ın (2015) yapmış olduğu araştırmalarda mevcut araştırma bulgusundan farklı olarak orta düzeyde algı olduğu yönünde sonuçlara ulaşılmıştır. Bu durumun, araştırmaların farklı branş, kültür ve bölgeden seçilen örneklem gurubu üzerinde çalışılmasından kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla alan yazındaki araştırmalar incelendiğinde okul müdürlerinin dağıtımçı liderlik becerilerinin orta veya yüksek düzeyde algılandığı farklı çalışmalarda görülmektedir. Mevcut durumu Silva (2009), birçok okulda dağıtımçı liderlik uygulamalarının varlığı söz konusu diyerek desteklemektedir. Sonuç olarak, eğitim sisteminin karmaşık yapısı göz önüne alındığında, hiç kimse liderlik sorumluluklarını yerine getirme de gerekli olan bilgi, beceri ve yeteneklerin tümüne birden sahip olamamakta ve bu durumda liderlik fonksiyonlarını dağıtmak gerekmektedir (Hulpia ve Devos, 2009).

Araştırmanın ikinci alt problemi doğrultusunda, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek boyutlarının ne düzeyde olduğu incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel destek algılarının, genel ve tüm boyutlar bağlamında yüksek olduğu görülmüştür. Derinbay (2011) ve Geçer (2015), araştırmalarında, mevcut araştırma ile benzer olarak öğretmenlerin örgütsel destek algılarının yüksek olduğunu tespit etmiştir. Araştırma bulgusundan farklı olarak Çakır (2017) ve Gül (2010) yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin orta düzeyde olduğu sonucunu tespit etmiştir. Konu ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, mevcut araştırma bulgusu ile benzer ve farklı sonuçlara rastlamak mümkündür. Öğretmenlerin işlerini planlama konusunda karar alma/verme süreçlerine dahil olması, onların örgütsel destek düzeyinde artış sağlayacaktır (Eisenbereg vd., 1999; Rhoades ve Eisenberger, 2002). Öğretimsel destek konusunda okul yönetimince öğretmenlerin herhangi bir eğitime teşvik edilmesi onlarda değerli oldukları algısı oluşturur (Silbert, 2005). Bu durum öğretmenlerin örgütsel destek algısında önemli bir kavram olarak yorumlanabilir. Böyle bir ortamı öğretmenlerine sunan okul yöneticilerine büyük sorumluluklar düşmektedir. Örgütsel destek açısından bir diğer kavram öğretmen başarılarının takdir edilmesi ve önemsenmesidir. Okul içerisinde sosyal bir varlık olan öğretmen başarılarının övülmesini ve takdir buyurulmasını bekler (Eisenbereg vd., 1999; Rhoades ve Eisenberger, 2002). Okullarda öğretmenlerin oluşturduğu adalet algısı da öncelikle yönetici davranışları ile ilişkilendirilir. Yöneticilerin, öğretmenlerin kararlara katılımını artırması adalet duygusunun gelişmesini sağlar (Hoy ve Tarter, 2004). Çünkü adalet algısındaki en önemli varsayımın kararlara katılma olan etkisidir (Keskin, 2005).

Araştırmanın üçüncü alt problemi doğrultusunda, dağıtımçı liderlik ile algılanan örgütsel destek arasında ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre okul müdürlerinin dağıtımçı liderlik becerileri ve boyutları ile öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek, yönetsel destek ve adalet boyutları arasında pozitif yönde yüksek düzeyde ilişki, öğretimsel destek boyutu arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki olduğu görülmüştür. Buna göre okul müdürlerinin dağıtımçı liderliği sergileme düzeyleri arttıkça öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin aratacağı veya okul müdürlerinin dağıtımçı liderliği sergileme düzeyleri azaldıkça öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin azalacağı söylenilebilir. Mevcut araştırma bulgusundan hareketle, bireylerin örgütüne yönelik olumlu destek algısı geliştirmesinde liderin sergilediği liderlik davranışları önemli bir yer tutar (Terzi ve Çelik, 2016). Algılanan örgütsel desteğin belirleyicileri arasında yönetici desteği örgüt kaynaklı önemli bir belirleyicidir. Yani, yönetici desteği ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönde ilişki vardır (Rhoades vd.,

2001). Dağıtımçı liderlik becerisi sergileyen bir okul müdürü, öğretmenleri, geleneksel anlamdaki edilgen yapısından etken yapıya taşır ve onlara rol değişim imkânı sunar. Bu rol değişimi öğretmenlere, örgüt içerisinde liderlik rol ve sorumlulukları yüklediğinden dolayı onların örgütüne yönelik olumlu algı geliştirmesini sağlar (Shanock ve Eisenberger, 2006). Araştırmada, dağıtımçı liderlik ile öğretimsel destek arasındaki pozitif yönlü, orta düzeyde, anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Bu noktadan hareketle dağıtımçı liderlik becerisi gösteren bir okul müdürünün öğretmenlerin mesleki anlamda bireysel ve örgütsel olarak gelişimine destek vermesi gerektiği sonucu ön plana çıkmaktadır. Bu durumu Elmore (2000), dağıtımçı liderlik öğretimsel olarak gelişim göstermenin rehberi ve yönlendiricisidir şeklinde açıklamaktadır. Benzer şekilde Yılmaz (2014), çalışmasında dağıtımçı liderliği aracı değişken olarak kullanmış ve dağıtımçı liderlik ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönde yüksek ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Tschannen-Moran (2004) ve Bryk ve Schneider (2002) araştırmalarında, okul yöneticileri ve öğretmenler arasındaki ilişkilerin, liderlik uygulamalarından etkilendiğini vurgulamışlardır. Benzer olarak Louis (2007) de destek algısının yüksek olduğu okulların kolektif karar vermeye zemin hazırladığını belirtmiştir.

Araştırmacılar liderliğin, tüm paydaşlar (öğretmen, veli, öğrenci..) üzerine dağılmasıyla olumlu okul ikliminin yaratılabileceğini ve bu sayede yüksek performansa sahip okullara ulaşılabileceğini belirtmektedir (Day, Gronn ve Salas, 2006; Heck ve Hallinger, 2009; Leithwood vd., 2010; Leithwood vd., 2004; Spillane, 2006). Alan yazındaki araştırmalar, dağıtımçı liderliğin örgüt çalışanlarının moraline etki eden ortamlar sunmada önemli bir rolünün olduğu ve karşılığında öğrenme çıktılarını pozitif etkisinin olduğu (Day vd., 2007, 2009; Sheppard vd., 2010) vurgusunu yapmaktadır. Liderlik rollerinin örgütsel durumlara doğrudan etkisi vardır (Harris, 2005; 2008). Bu doğrultuda öğretmenlerin, öğrencilerin ve velilerin okuldaki liderlik rollerini üstlenmeleri ve karar alma süreçlerine etki etmeleri, onların eğitim öğretim kapsamında yürütmekte olduğu faaliyetlerinde önemsenme ve değer görme algısı oluşturabileceği ve bu durumun da olumlu okul iklimine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın dördüncü alt problemi doğrultusunda, dağıtımçı liderliğin algılanan örgütsel desteği anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığı incelenmiştir. Bu bağlamda ilk olarak bağımsız değişken olan dağıtımçı liderliğin bağımlı değişken olan algılanan örgütsel destek üzerindeki yordayıcı gücünü test etmek amacı ile basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan incelemeler sonucunda; okul müdürlerinin dağıtımçı liderlik becerilerinin öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin pozitif yönde anlamlı bir yordayıcısı olduğu, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin %74'ünün okul müdürlerinin dağıtımçı liderlik becerileri ile açıklanabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda okul müdürlerinin dağıtımçı liderlik becerilerinin, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin önemli bir yordayıcısı olduğu söylenilebilir. Diğer bir ifade ile okul müdürlerinin dağıtımçı liderlik becerileri sergilemeleri öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin yüksek olabileceğine güçlü bir kanıttır şeklinde yorumlanabilir. Daha sonra bağımsız değişkenin boyutlarının sırası ile ne derece etkisi olduğunu test etmek amacı hiyerarşik (sıralı) çoklu regresyon analizi testi yapılmış olup, dağıtımçı liderliğin açık liderlik boyutun bloğa girildiği Model 1'de açık liderliğin, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin pozitif yönde %71.1 oranında anlamlı yordayıcısı olduğu, açık liderlik boyutuna ek olarak okul kültürü boyutu bağımsız değişkeninin devreye alındığı Model 2'de öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin yordanma derecesi %71.1'den %75 oranına yükseldiği, açık liderlik ve okul kültürü boyutlarına ek olarak çalışanların katılım ve dinamikliği boyutu olan bağımsız değişkeninin devreye alındığı Model 3'de öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin yordanma derecesi %75'den %75.3'e yükseldiği sonucu tespit edilmiştir. Terzi ve Çelik (2016), yapmış oldukları araştırmada, algılanan örgütsel destekteki değişimlerin %64'ünün liderlik stilleri tarafından açıklandığını ve liderliğin algılanan örgütsel desteğin önemli bir yordayıcısı olduğu sonucunu tespit ederek mevcut araştırma bulgusu ile paralel bir sonuç elde etmiştir. Ayrıca Ahmad ve Yekta (2010) tarafından yapılan araştırmada, algılanan örgütsel desteğin liderliğin önemli bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir. Mevcut araştırma bulgularının bu sonuç ile benzerlik

gösterdiği söylenebilir. Bu araştırmalardan hareketle liderlik rol ve sorumluluklarında görev alan çalışanların, söz sahibi olmaları işlerini daha özverili yapmasında ve örgütsel destek algısının yüksek olmasında önemli görülmektedir (Louis, 2007).

İlgili alanda yapılan araştırmalar incelendiğinde, okullarda liderliğin bir kişi odaklı sınırları belirlenmediği zaman, okulların daha etkili ve verimli olduğu görülmekte olup bu durumda okul gelişimine ve örgütsel değişime katkı sağladığı sonucuna ulaşılmaktadır (Hulpia vd., 2011). Buradan hareketle, dağıtımçı liderliğin uygulama alanı bulduğu okul kültürünü oluşturmak örgütsel verimlilik açısından büyük önem taşımaktadır. Dağıtımçı liderliğin hakim olduğu bir okulda liderlik rol ve sorumluluklarında görev alan öğretmen, kendisini örgüt içerisinde değerli hissedecek ve örgütsel destek algısı da bu sayede yükselecektir. Öğretmenlerin örgütsel destek algısını artırma açısından okullarda liderlik uygulamalarında dağıtımçı liderliğe ilişkin eylem planlarına sıkça yer vermek gerekir. Dağıtımçı liderlik uygulamalarında okul müdürlerine büyük rol ve sorumluluk düşmektedir. Bu konuda okul müdürleri, öğretmenlerin ve diğer paydaşların liderlik sorumluluklarını üstlenmesini sağlayarak teşvik edici bir okul kültürü yaratmalı ve okul paydaşlarına ilişkin belirgin görev tanımları yapmaları gerekir. Bu doğrultuda öğretmenlerin fikirlerine, yürütmüş olduğu faaliyetlere saygı gösterip değer vererek dağıtımçı liderliğin uygulama alanı bulmasına zemin hazırlamalıdır. Ayrıca öğretmenlerin okullarda liderlik rol ve sorumluluklarını almaları, okul yöneticilerinin kendi görev ve sorumluluklarını paylaşmaya istekli olmasına bağlıdır. Bu durum öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin artmasını sağlayabilir. Bu sebeple okul müdürlerinin liderlik kapasitesi olan öğretmenlerin farkında olup yapacakları faaliyetlerde desteklemesi gerekir. Dağıtımçı liderliğin okullarda uygulama alanı bulmasında okul müdürleri ile birlikte öğretmenlerinde önemli rol ve sorumlulukları vardır. Öğretmenler bilgi ve tecrübesi ile liderlik rol ve sorumluluklarını üstlenerek karar verme süreçlerine katılım sağlayabilir ve okulların işleyişinde söz sahibi olabilir. Öğretmenler bu tür sorumlulukları kendisine yük olarak görmemeli ve iş birliği ile okulun ortak amaçlara ulaşmasında katkı sağlamalıdır.

Öğretmen görüşleri ile sınırlı olan bu araştırmada, dağıtımçı liderlikte liderlik rol ve sorumluluklarını üstlenecek diğer paydaşlarında (öğrenci, veli, yardımcı personel vb.) görüşleri alınarak araştırmaya farklı bir bakış açısı katılabilir. Nicel araştırma paradigması ile yürütülen bu araştırmanın karma yöntem paradigması veya nitel paradigmalara ile tasarlanarak konuya yönelik açıklanamayan ve eksik kalan yanların ortaya çıkarılması mümkün hale getirebilir. Dağıtımçı liderlik ve tek adam liderliğinin benimsendiği okullarda öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin nasıl olduğuna dair karşılaştırmalı bir araştırma yapılabilir.

Etik Kurul Onay Bilgileri (The Ethical Committee Approval)

Bu çalışma, Gaziantep Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun 14.03.2022 tarihli ve E-87841438-050.03-162341 sayılı kararı ile araştırma ve yayın etiğine uygun olarak gerçekleştirilmiştir.

Yazarlar, bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulduğunu ve yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbirinin gerçekleştirilmediğini beyan etmişlerdir.

Çıkar Çatışması (Conflict of Interest)

Yazarlar, bu araştırma kapsamında herhangi bir çıkar çatışmasının olmadığını beyan etmişlerdir.

Finansal Destek (Financial Support)

Yazarlar, bu çalışma için herhangi bir finansal destek almadıklarını beyan etmişlerdir.

Kaynaklar

- Adair, J. (2008). *Yenilikçi liderlik*. (S. Uyan, Çev.), Babıali Kültür Yayıncılık.
- Ağırdaş, Y. (2014). *Resmi liselerde dağıtımçı liderlik ile iş doyumu arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi (Çorum ili örneği)* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>'nden erişilmiştir (Tez No: 366734).
- Ahmad, Z. A., & Yekta, Z. A. (2010). Relationship between perceived organizational support, leadership behavior, and job satisfaction: An empirical study in Iran. *Intangible Capital*, 6(2), 162-184. <https://doi.org/10.3926/ic.2010.v6n2.p162-184>
- Akçakaya, M. (2010). *Yeni liderlik anlayışı*. Adalet Yayınevi.
- Alpar, R., 1997. *Uygulamalı çok değişkenli istatistiksel yöntemler giriş-I*. Kültür Ofset Yayınevi.
- Bakır, A. (2013). *Öğretmenlerin paylaşılan liderlik ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin analizi* (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> 'nden erişilmiştir (Tez No: 333813).
- Baloğlu, N. (2011). Dağıtımçı liderlik: Okullarda dikkate alınması gereken bir liderlik yaklaşımı. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 127-148.
- Baloğlu, N. (2012). Değer temelli liderlik ile dağıtımçı liderlik arasındaki ilişkiler: okul müdürünün davranışını değerlendirmeye dönük nedensel bir araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(2), 1367-1368.
- Bennis, W. (2003). *Bir lider olabilmek*. (U. Teksöz, Çev.). Sistem Yayıncılık.
- Bolden, R. (2011). Distributed leadership in organizations: A review of theory and research. *International Journal of Management Reviews*, 13, 251-269. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00306.x>
- Bryk, A., & Schneider, B. (2002). *Trust in schools*. Russell Sage Foundation.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni SPSS uygulamaları ve yorum*. Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz Ş. ve Demirel, F. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2020). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Can, A. (2014). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Pegem Akademi.
- Chang, H. (2011). A study of the relationships between distributed leadership, teacher academic optimism and student achievement in Taiwanese elementary schools. *School Leadership and Management*, 31(5), 491-515. <https://doi.org/10.1080/13632434.2011.614945>
- Çakır, Ç. (2019). Dağıtılmış liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide örgütsel kimliğin rolü. *Turkish Studies-Educational Sciences*, 14(4), 1189-1209. <http://dx.doi.org/10.29228/TurkishStudies.23482>
- Çakır, S. (2017). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel destek ile sosyal kaytarma davranış düzeylerine ilişkin görüşleri* (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>'nden erişilmiştir (Tez No: 486206).
- Çelik, V. (2013). *Eğitimsel liderlik*. Pegem Akademi.
- Day, C., Sammons, P., Hopkins, D., Harris, A., Leithwood, K., Gu, Q., Brown, E., Ahtaridou, E., & Kington, A. (2007). *The impact of school leadership on pupil outcomes: Interim Report*. Nottingham: National College for School Leadership for Department for Children, School and Families. (Research Report DCSF-RR108).
- Day, D. V., Gronn, P., & Salas, E. (2006). Leadership in team-based organizations: On the threshold of a new era. *The Leadership Quarterly*, 17(3), 211-216. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.02.001>
- Derinbay, D. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>'nden erişilmiştir (Tez No: 322445).

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support, *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Eisenberger, R., Rhoades, L., & Cameron, J. (1999). Does pay for performance increase or decrease perceived self-determination and intrinsic motivation? *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(5), 1026-1040. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.77.5.1026>
- Elmore, R. (2000). *Building a new structure for school leadership*. The Albert Shanker Institute. Retrieved from <http://www.shankerinstitute.org/publications/elmore-building/>
- Fletcher, L. H. (2005). Distributing leadership in primary schools. *Education* 3-13, 46-50.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education*. McGraw-Hill.
- Geçer, A. (2015). *Liselerde çalışan öğretmenlerin kayırmacılık ve örgütsel destek algısı (Muğla İli Örneği)* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>'nden erişilmiştir (Tez No: 428424).
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference, 17.0 update (10a ed.)*. Pearson.
- Gronn, P. (2000). Distributed properties: A new architecture for leadership. *Educational Management and Administration*, 28(3), 371-388. <https://doi.org/10.1177/0263211X000283006>
- Güçlü, N. ve Koşar, S. (2020). *Eğitim yönetiminde liderlik*. Pegem Akademi.
- Gül, A. L. (2010). *Lise öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel destek (Ankara İli Örneği)* (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> 'nden erişilmiştir (Tez No: 308580).
- Harris, A. (2004). *Distributed leadership: Leading or misleading?* Paper presented at the Annual Meeting of the American Education Research Association. Retrieved from <https://www.aera.net>
- Harris, A. (2005). *Crossing boundaries and breaking barriers: Distributing leadership in schools* [Pamphlet written for Specialist Schools Trust]. Dexter Graphics. Retrieved from http://www.almaharris.co.uk/files/distributed_leadership_pamphlet.pdf
- Harris, A. (2007). Distributed leadership: conceptual confusion and empirical reticence. *International Journal of Leadership in Education*, 10(3), 315-325. <https://doi.org/10.1080/13603120701257313>
- Harris, A. (2008). Distributed leadership: According to the evidence. *Journal of Educational Administration*, 46(2), 172-188. <https://doi.org/10.1108/09578230810863253>
- Hartley, D. (2007). The emergence of distributed leadership in education: Why now? *British Journal of Educational Studies*, 55(2), 202-214. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8527.2007.00371.x>
- Heck, R. H., & Hallinger, P. (2009). Assessing the contribution of distributed leadership to school improvement and growth in math achievement. *American Educational Research Journal* September, 46(3), 659-689. <https://doi.org/10.3102/0002831209340042>
- Hines, W. W., & Montgomery, D. C. (1990). *Probability and statistics in engineering and management science*. John Wiley and Sons, Inc.
- House, R. J., & Aditya, R. N. (1997). The social scientific study of leadership: Quo vadis?. *Journal of Management*, 23(3), 409-473. <https://doi.org/10.1177/014920639702300306>
- Hoy, W. K., & Tarter, C. J. (2004). Organizational justice in schools: No justice without trust. *International Journal of Educational Management*, 18(4), 250-259. <https://doi.org/10.1108/09513540410538831>
- Hulpia, H., & Devos, G. (2009). Exploring the link between distributed leadership and job satisfaction of school leaders. *Educational Studies*, 35(2), 153-171. <https://doi.org/10.1080/03055690802648739>
- Hulpia, H., Devos, G., & Keer, H. V. (2010). The influence of distributed leadership on teachers' organizational commitment: A multilevel approach. *The Journal of Educational Research*, 103(1), 40-52. <https://doi.org/10.1080/00220670903231201>

- Hulpia, H., Devos, G., & Keer, H.V. (2011). The relation between school leadership from a distributed perspective and teachers' organizational commitment: Examining the source of the leadership function. *Educational Administration Quarterly*, 47(5), 728-771. <https://doi.org/10.1177/0013161X11402065>
- Humphreys, J. H. (2001). Transformational and transactional leader behavior. *Journal of Management Research*, 1(3), 149-159. <https://doi.org/10.4236/ss.2011.24042>
- Karasar N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler ve teknikler*. Nobel Yayıncılık.
- Keskin, S. (2005). *Öğretmenlerin çalışma değerleri ve örgütsel vatandaşlık* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>'nden erişilmiştir (Tez No: 190145).
- Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın alfa güvenirlik katsayısı. *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 47-48. <https://doi.org/10.5455/jmood.20160307122823>
- Korkmaz, M. (2006). The relationship between organizational health and robust school vision in elementary schools. *Educational Research Quarterly*, 30(1), 14-36.
- Korkmaz, E. ve Gündüz, H. B. (2011). İlköğretim okulu yöneticilerinin dağıtımçı liderlik davranışlarını gösterme düzeyleri. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 1(1), 123-153. <https://doi.org/10.23863/kalem.2017.4>
- Leithwood, K., Seashore-Louis, K., Anderson, S., & Wahlstrom, K. (2004). *How leadership influences student learning: A review of research for learning from leadership project*. Wallace Foundation.
- Leithwood, K., Patten, S., & Jantzi, D. (2010). Testing a conception of how school leadership influences student learning. *Educational Administration Quarterly*, 46(5), 671-706. <https://doi.org/10.1177/0013161X10377347>
- Levinson, H. (2011). *Liderlik psikolojisi*. (Çev. D. Tayanç), Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Louis, K. S. (2007). Trust and improvement in schools. *Journal of Educational Change*, 8, 1-24. <https://doi.org/10.1007/s10833-006-9015-5>
- Nolan, J., & Harty, H. (2001). Followership leadership. *Education*, 104(3), 311-312.
- Özer, N. ve Beycioğlu, K. (2013). Paylaşılan liderlik ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İlköğretim Online*, 12(1), 2-11.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A Review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 825-836. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.825>
- Shanock, L. R., & Eisenberger, R. (2006). When supervisors feel supported: Relationships with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support and performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 689-695. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.689>
- Sheppard, B., Hurley, N., & Dibbon, D. (2010, May). *Distributed leadership, teacher morale, and teacher enthusiasm: Unravelling the leadership pathways to school success*. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, Denver, Colorado. Retrieved from <https://www.aera.net>
- Silbert, L. T. (2005). *The effect of tangible rewards on perceived organizational support* (Unpublished master's thesis). University of Waterloo.
- Silva, M. R. E. (2009). *The role of distributed leadership quality educational organizations*. (Unpublished master's thesis). California State University, Educational Leadership, Fresno.
- Spillane, J. P. (2005). Distributed leadership. *The Educational Forum*, 69, 143-150. <https://doi.org/10.1080/00131720508984678>
- Spillane, J. P. (2006). *Distributed leadership*. Jossey-Bass.
- Spillane, J. P., Diamond, J.B., & Jita, L. (2003). Leading instruction: The distribution of leadership for instruction. *Journal of Curriculum Studies*, 35(5), 553-543. <https://doi.org/10.1080/0022027021000041972>

- Spillane, J. P., & Healey, K. (2010). Conceptualizing school leadership and management from a distributed perspective. *The Elementary School Journal*, 111(2), 253-281. <https://doi.org/10.1086/656300>
- Storey, A. (2004). The problem of distributed leadership in schools. *School Leadership & Management*, 24(3), 249-265. <https://doi.org/10.1080/1363243042000266918>
- Tekin, H. (2002). *Eğitimde ölçme ve değerlendirme*. Yargı Yayıncılık.
- Terzi, A. R. ve Çelik, H. (2016). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ve algılanan örgütsel destek ilişkisi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 87-98.
- Tschannen-Moran, M. (2004). *Trust matters: Leadership for successful schools*. Jossey Bass.
- Türk Dil Kurumu. (2017). *Sözlük*. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden erişilmiştir.
- Twigg, N. W. (2008). Educational leadership: The effects of perceived support, organization-based self-esteem, and citizenship behaviors on student performance. *Journal of School Leadership*, 18(3), 256-273. <https://doi.org/10.1177/105268460801800302>
- Uçar, R. (2015). *İlkokul öğretmenlerinin dağıtımçı liderlik davranışları ile öğretmenlerin motivasyon ve yaratıcılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> 'nden erişilmiştir (Tez No: 446079).
- Uslu, B. ve Beycioğlu, K. (2013). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile müdürlerin paylaşılan liderlik rolleri arasındaki ilişki. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 323-345.
- Yılmaz, A. İ. (2013). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin paylaşılan liderlik davranışları* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> 'nden erişilmiştir (Tez No: 342363).
- Yılmaz, D. ve Turan, S (2015). Dağıtılmış liderliğin okullardaki görünümü: Bir yapısal eşitlik modelleme çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 21(1), 93-129. <http://doi.org/10.14527/kuey.2015.005>
- Zhang, J., & Faerman, S. R. (2007). Distributed leadership in the development of a knowledge sharing system. *European Journal of Information Systems*, 16, 479-493. <https://doi.org/10.1057/palgrave.ejis.3000694>

Extended Abstract

Introduction

The change of leadership in the historical process has made this phenomenon more complex and it has started to be pointed out that leadership should be distributed to the members of the organization by moving away from the heroic leadership tendency (Hulpia & Devos, 2009). This is because almost all individuals have experienced leadership at some point in their lives (Bennis, 2003). Therefore, distributive leadership (Chang, 2011), which has been of interest to policy makers, education experts and researchers in recent years, has taken its place in the literature as an alternative to traditional leadership approaches (Baloğlu, 2011; Elmore, 2000; Harris, 2007). Distributive leadership considers leadership as a social process, argues that it emerges as a result of the interaction of individuals with different aspects, and sees it as a contemporary leadership approach that is far from individual attitudes and behaviors (Bolden, 2011). In other words, the act of distributing leadership is not a delegation of authority but a process of social distribution in which leadership activities are expanded upon the work of individuals and leadership is realized through the interaction of multiple individuals (Harris, 2004). From this point of view, the leadership role is not concentrated in one person; all members of the group accept leadership as their main task and assume leadership voluntarily (Storey, 2004).

In distributive leadership, leader and follower complement each other and leadership is considered as a blend of leader and follower (Nolan & Harty, 2001). Based on these definitions, in distributive leadership, followers move away from the passive structure in the traditional sense and become active, and this role change will increase their positive perceptions of the organization and positively affect their organizational citizenship behaviors (Çakır, 2019). Therefore, it can be said that this aspect of distributive leadership is a leadership approach that changes individuals' perceptions towards the organization and shapes their behaviors within the organization.

Perceived organizational support is in a close relationship with the leadership behaviors exhibited by the leader in the organization (Terzi & Çelik, 2016). Because among the determinants of perceived organizational support, manager support is an important determinant originating from the organization. From this point of view, it can be considered that managerial support has an important role in creating a perception of organizational support in employees in terms of managers having the authority to evaluate and direct their employees. The reason for this is that managers are seen as the representative of the organization and have the responsibility to evaluate and manage the performance of employees (Rhoades & Eisenberger, 2002). In other words, employees perceive their managers' attitudes and behaviors towards them as an indicator of the support of the organization (Eisenberger et al., 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002).

Managers, who have a respected role in the organization, can be seen by employees as a structure that embodies the character of the organization. Based on this information, it is understood that there is a close relationship between perceived organizational support and leadership behaviors. The fact that employees feel the support of organizational leaders and perceive their leadership behaviors positively plays a major role in achieving the desired outcomes of the organization (Ahmad & Yekta, 2010). In other words, achieving success in educational processes depends on the positive relationship between administrators and teachers and the existence of a comfortable, safe and positive school atmosphere (Korkmaz, 2006; Twigg, 2008). In this context, it can be said that teachers and other stakeholders may be more willing to take on leadership roles and other tasks and responsibilities that require cooperation thanks to the supportive environment created within the organization. As a result, it is thought that there is a relationship between distributive leadership and perceived organizational support. In this context, the purpose of this study is to reveal the relationship between distributed leadership and perceived organizational support.

Method

The population of this study, which was designed as a predictive correlational model from quantitative research methods, consisted of 192 kindergarten, 765 primary school, 914 secondary school, and 870 high school teachers working in public schools in Gaziantep province, Nizip district. In this study, stratified sampling method was used to determine the sample. In this context, the strata were determined as kindergarten, primary school, secondary school and high school and the teachers to be included in the sample were determined according to these strata with their representation rates in the population (kindergarten: 7%, primary school: 28%, secondary school: 33%, high school: 32%). Of the participant teachers, 7% (f=34) work in kindergarten, 28% (f=135) in primary school, 33% (f=159) in secondary school, 32% (f=154) in high school.

The data collection form used within the scope of the research consists of 3 sections; 1) "Personal Information Form", 2) "Distributive Leadership Scale" developed by Uçar (2015) and 3) "Perceived Organizational Support Scale" developed by Derinbay (2011). In order to check the reliability of the scales, Cronbach Alpha reliability test was performed and it was seen that they had high reliability.

In the analysis of the data transferred to the SPSS 22.0 program, descriptive statistics values were used to determine the level of distributive leadership and perceived organizational support. Then, Pearson Product Moment Correlation Coefficient test was used to determine the relationship between normally distributed variables. Simple linear regression analysis was used to determine the predictive power of the independent variable on the dependent variable, and then hierarchical (ordered) regression test was used to test the effect of the dimensions.

Result and Discussion

In line with the first sub-problem of the study, teacher perceptions of distributive leadership were analyzed. According to the findings of the research, it was seen that teachers' perceptions of school

principals' demonstration of distributive leadership skills were at a high level. According to the findings of the current study, it can be interpreted that school principals act in cooperation, encourage teachers to take responsibilities, exchange views with all stakeholders while determining the vision of the school, recognize teachers' talents and expertise and benefit from their potential, give initiative to employees by determining boards and commissions, act in cooperation and prefer open communication channels. Because distributive leadership means that leadership actions are shared among the employees of the organization (Harris, 2008), and all organizational members have a say in managing and directing (Spillane & Healey, 2010). It is a horizontal leadership model (Harris, 2008) in which everyone acts together to develop the vision and common goals of the organization (Fletcher, 2005), workforce and expertise come to the forefront (Robinson, 2009), and people working together are based on cooperative relationships (House & Aditya, 1997). Based on these explanations, in organizations where distributive leadership is prevalent, all employees have a role in the functioning of the organization, decisions are made in cooperation through democratic procedures, and everyone is responsible for the work according to their area of expertise.

In line with the second sub-problem of the study, the level of teachers' perceptions of organizational support was examined. According to the research findings, teachers' perceptions of organizational support were found to be at a high level. The involvement of teachers in decision-making processes in planning their work will increase their level of organizational support (Rhoades & Eisenberger, 2002). In terms of instructional support, encouraging teachers for any training by the school administration creates a perception that they are valuable (Silbert, 2005). This can be interpreted as an important concept in teachers' perception of organizational support. School administrators who offer such an environment to teachers have great responsibilities. Another concept in terms of organizational support is the appreciation and importance of teachers' achievements. As a social being within the school, teachers expect their achievements to be praised and appreciated (Eisenberger et al., 1999; Rhoades & Eisenberger, 2002). The perception of justice formed by teachers in schools is primarily associated with administrator behaviors. When administrators increase teachers' participation in decisions, the sense of justice develops (Hoy & Tarter, 2004). Because the most important assumption in the perception of justice is its effect on participation in decisions (Keskin, 2005).

In line with the third sub-problem of the study, it was examined whether there was a relationship between distributive leadership and perceived organizational support. According to the findings of the study, it was determined that there is a high positive relationship between distributive leadership and perceived organizational support. Accordingly, it can be said that as the distributive leadership skills of school administrators increase, the organizational support perceived by teachers will increase. The researchers state that by distributing leadership among administrators, teachers and parents, a positive school climate can be created and thus schools with high performance can be achieved (Day, Gronn, & Salas, 2006; Heck & Hallinger, 2009). Some studies in the literature emphasize that distributive leadership has an important role in providing environments that affect the morale of organizational employees and, in turn, have a positive effect on learning outcomes (Day et al., 2007, 2009; Sheppard et al., 2010). Leadership roles have a direct impact on organizational situations (Harris, 2005; 2008). In this direction, it is thought that teachers, students and parents taking on leadership roles in the school and influencing decision-making processes may create the perception of being cared and valued in their activities within the scope of education and training, and this situation will contribute to a positive school climate.

In line with the fourth sub-problem of the study, it is examined whether distributive leadership predicts perceived organisational support in a significant way. As a result of the examinations, it was concluded that distributive leadership was a significant positive predictor of perceived organizational support and 74% of the organizational support perceived by teachers can be

explained by the distributive leadership skills of school principals. Accordingly, it can be said that principals' distributive leadership skills were an important predictor of teachers' perceived organizational support. It is considered important for employees who take part in leadership roles and responsibilities to have a say in the management of the organization; to do their jobs more devotedly and to have a high perception of organizational support (Louis, 2007).

When the researches in the related field are examined, it is seen that schools are more effective and efficient when leadership in schools is not limited to one person, and it is concluded that this contributes to school development and organizational change (Hulpia et al., 2011). From this point of view, creating a school culture where distributive leadership is applied is of great importance in terms of organizational efficiency. Teachers who take part in leadership roles and responsibilities in a school where distributive leadership is dominant will feel valuable in the organization and their perception of organizational support will increase in this way.