Turkish Studies *Educational Sciences*

Volume 14 Issue 4, 2019, p. 1189-1209

DOI: 10.29228/TurkishStudies.23482

ISSN: 2667-5609

Skopje/MACEDONIA-Ankara/TURKEY

INTERNATIONAL
BALKAN
UNIVERSITY

EXCELLENCE FOR THE FUTURE
IBU.EDU.MK

Research Article / Araştırma Makalesi

Article Info / Makale Bilgisi

✍ *Received/Geliş:* 12.07.2019

✓ *Accepted/Kabul:* 10.08.2019

✍ *Report Dates/Rapor Tarihleri:* Referee 1 (22.07.2019)-Referee 2 (26.07.2019)

This article was checked by iThenticate.

DAĞITILMIŞ LİDERLİK İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL KİMLİĞİN ROLÜ

Çiğdem ÇAKIR*

ÖZ

Okullardaki dağıtılmış liderlik düzeyi, öğretmenlerin örgütsel kimlik algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri ortaya koymayı amaçlayan bu çalışmada; dağıtılmış liderlik ile örgütsel kimlik arasındaki ilişki, örgütsel kimlik ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki, dağıtılmış liderlik ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki, örgütsel kimliğin dağıtılmış liderlik ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkide aracılık rolü incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini Gaziantep İli Şahinbey İlçe'sinde belirlenen ölçütleri karşılayan 17 okulda çalışan 291 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada verilerin toplanması amacıyla Dağıtılmış Liderlik Ölçeği, Örgütsel Kimlik Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma verileri araştırmacı tarafından okullar ziyaret edilerek toplanmıştır. Elde edilen veriler araştırmanın amacına uygun olarak basit doğrusal regresyon ve çoklu hiyerarşik regresyon analizleri ile test edilmiştir. Dağıtılmış liderliğin örgütsel örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde örgütsel kimliğin aracılık rolünü belirlemek için yapılan hiyerarşik regresyon analizinin sonucundan yola çıkarak aracılık etkisinin anlamlılık düzeyini belirlemek için Sobel testi yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre dağıtılmış liderlik düzeyi öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarını ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını orta düzeyde pozitif yönde ve anlamlı olarak, örgütsel kimlik algıları örgütsel vatandaşlık davranışlarını orta düzeyde pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir. Dağıtılmış liderliğin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde örgütsel kimlik algısı kısmi aracılık etkisine sahiptir. Dağıtılmış liderlik düzeyinin yükselmesiyle öğretmenlerin

* Öğretmen-MEB, E-posta: cigdemcakir1905@gmail.com

örgütsel kimlik algıları artmakta ve dolayısıyla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemektedirler.

Anahtar Kelimeler: Dağıtılmış liderlik, örgütsel kimlik, örgütsel vatandaşlık davranışı, okullar

THE ROLE OF ORGANIZATIONAL IDENTITY ON THE RELATIONSHIP BETWEEN DISTRIBUTED LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR

ABSTRACT

In this study, which aims to reveal the relationships between distributed leadership level in schools, teachers' perception of organizational identity and organizational citizenship behavior; the relationship between distributed leadership and organizational identity, the relationship between organizational identity and organizational citizenship, the relationship between distributed leadership and organizational citizenship, the role of organizational identity on the relationship between distributed leadership and organizational citizenship have been examined. The sample of the study consists of 291 teachers working in 17 schools that meet the criteria determined in Şahinbey District of Gaziantep. Distributed Leadership Scale, Organizational Identity Scale and Organizational Citizenship Behavior Scale were used to collect data. Research data were collected by visiting the schools. The data obtained were tested with simple linear regression and multiple hierarchical regression analyzes for the purpose of the study. Sobel test was used to determine the significance level of mediation effect based on the results of hierarchical regression analysis conducted to determine the role of organizational identity in the effect of distributed leadership on organizational citizenship behavior. According to the research findings; distributed leadership level effects teachers' perceptions of organizational identity and organizational citizenship behaviors, organizational identity perceptions effect organizational citizenship behaviors in the mid level, positively and significantly. The perception of organizational identity has a partial mediating effect on the effect of distributed leadership on teachers' organizational citizenship behavior. When the level of distributed leadership increases, teachers' perceptions of organizational identity increase and thus they exhibit organizational citizenship behavior.

STRUCTURED ABSTRACT

Introduction and the aim of the study

It is seen that organizations move away from strict hierarchical structures, adopt teamwork based task structures, and increase individual initiatives of employees (Dinçel, 2012). As a result of this change, the need for behaviors such as assistance, support, courtesy and volunteering that will be effective in maintaining the existence of organizations has increased gradually (Organ, 1997) therefore, organizational citizenship behavior has become an increasingly

important issue and has been one of the priorities of organizational and management research. Distributed leadership is one of the approaches that are effective in employees' organizational citizenship behavior. DiPaola and Hoy (2005), stated that distributing the leadership will increase teachers' self-confidence and take initiatives for the school; they would show organizational citizenship behavior by spending more time and effort for the school with the thought that they are valued. On the other hand, elements of distributed leadership such as cooperation, commitment, justice, trust, common vision and objectives, such as participation in the decision play an important role on the formation of organizational citizenship behaviors such as employee awareness, acting in harmony, showing collaborative behaviors, taking initiatives on behalf of the organization, participating in group activities (Dağlı, 2016; Yaman, 2015) Yulianti, 2014). One of the factors affecting organizational citizenship behavior is organizational identity perception. Organizational identity facilitates organizational citizenship behavior both individually and organizationally. Because employees with a high level of organizational identification establish a psychological relationship with their organization (Ellemers, Gilder & Haslam, 2004) and believe that they have a common future with organization and everything that belongs to the organization (Mael & Ashforth, 1992). In addition, it is thought that with openness of boundaries philosophy in the distributed leadership approach will reduce the uncertainty of the role of the employees. Thus, employees will be able to see their roles more clearly in the organization (Loi et al., 2014). As a result employees, whose uncertainties have been eliminated, will identify themselves with the organization they work for and their identification level will increase (Alharbi and Abdullah, 2016). In this context, the aim of the study is to test the theoretical model that the perception of organizational identity is a mediator in the relationship between distributed leadership and organizational citizenship in secondary schools.

Method

In the research relational scanning model was used. Based on the purpose of the research; (i) the relationship between distributed leadership and organizational identity, (ii) the relationship between organizational identity and organizational citizenship, (iii) the relationship between distributed leadership and organizational citizenship, (iv) the mediating effect of organizational identity on the relationship between distributed leadership and organizational citizenship were investigated. The population of this research consists of 1800 teachers working in secondary schools in district of Gaziantep, Şahinbey in 2018-2019 academic year. The criterion sampling method, one of the purposeful sampling methods, was used in the study. The sampling criteria should be that the school principals have worked in their current schools for at least two years; and teachers have worked with the principal for at least one year in order to evaluate the practices in the school. Measurement tools were applied in 17 schools that met the criteria determined. 346 of the questionnaires were returned and 291 questionnaires were analyzed after preliminary data analysis. Data has been gathered through "Distributed Leadership Scale" developed by Özkan and Çakır (2017), "Organizational Identification Scale" developed by Jones and Volpe (2010) and "Organizational Citizenship Behaviour Scale" developed by DiPaola and Hoy (2005). The data

obtained were tested with simple linear regression and multiple hierarchical regression analyzes for the purpose of the study. First, the assumptions about regression analysis were tested and verified.

Findings and Discussion

According to the findings of the study, distributed leadership is a significant predictor of organizational identity perception. Organizational identity consists of all activities and joint management of the organization (Şanlı & Arabacı, 2016). In this context, it would not be wrong to say that in distributed leadership approach the participation of all stakeholders in the leadership network, taking part in different teams, commissions and boards, and participating in the decision and becoming a partner in management increases the organizational identity perception of employees. Distributed leadership predicts levels of organizational citizenship behavior significantly. Similar to this finding, Kılınç (2014) concluded that distributed leadership is a significant predictor of organizational citizenship behavior in their research conducted with the participation of teachers and Jofreh, Mohammadi and Yasini (2012) with the participation of teachers and school principals. The perception of organizational identity is a significant predictor of organizational citizenship behavior. There are sufficient studies supporting this finding in the literature (Akatay, 2009; Bakan, Erşahan & Kaya, 2016; Dick, Grojean, Christ & Wieseke, 2006; Guangling, 2011; Karolidis, 2016; Kesen, 2016; Vondey, 2010; Wu, Liu, Kwong Kwan & Lee, 2015; Yulianti, 2014).

Finally, as a result of the hierarchical multiple linear regression analysis, it was seen that organizational identity variable had partial mediating role in the effect of distributed leadership on organizational citizenship behavior. Sobel test was performed to confirm the mediation effect. The sobel z-value was 7.595, $p = 0,000$. Since p value is significant in Sobel test, it can be said that organizational identity is a partial mediator on the relationship between distributed leadership and organizational citizenship behavior.

Keywords: Distributed leadership, organizational identity, organizational citizenship behaviour, schools

1. Giriş

Küreselleşme olgusu ile birlikte sosyal sistemlerde yaşanan değişim ve dönüşüm eğitim sistemini de etkisi altına almıştır. Eğitim programları, insan gücü (yöneticiler, öğretmenler, memurlar, uzmanlar, yardımcı personel vb.), finansal kaynak ve teknoloji (Şişman, 2014) öğelerinden oluşan eğitim sisteminde yaşanan değişimler sistemi işleten insan gücünün yani örgüt çalışanlarının önemini artırmaktadır. Çünkü sistem içerisinde kumanda edilemeyen, psiko sosyal tek öge çalışanlardır. Örgüt çalışanları sahip oldukları bu ayırt edici özellikleri ile örgütlerin başarısında anahtar rol oynamaktadır. Eğitim sisteminin bir parçası olan okullarda bu rolü öğretmenler üstlenmektedir. Öğretmenler, sadece iş tanımları gereği zorunlu olarak sergiledikleri rol davranışları ile değil çalıştıkları kuruma artı değer katacak davranışları ile başarıyı artırabilirler. Bu davranışlardan birisi de örgütsel vatandaşlık davranışdır.

Çalışanların örgüt içinde sergiledikleri ekstra rol davranışı olarak kabul edilen örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumunda bireysel özellikler, örgütsel özellikler ve örgütte benimsenen

liderlik yaklaşımı etkilidir (Arabacı, 2014). Bireysel özellikler çalışanın kendisiyle ilgili olduğundan, örgüt araştırmalarında örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumu daha çok örgütsel özellikler ve liderlik yaklaşımları açısından ele alınmaktadır. Örgütsel özellikler çalışanların örgütleriyle özdeşleşmeleri açısından önemlidir. Çünkü örgütsel özdeşleşme neticesinde örgütsel kimlik algısı güçlenen ve kendilerini örgütleriyle bir bütün olarak algılayan çalışanlar örgütsel başarı için gönüllü davranışlar sergilerler. Örgütte benimsenen liderlik yaklaşımı ise örgütün tüm paydaşlarının sürece dahil edilmesi bakımından önemlidir. Statü farklılığı gözetilmeksizin paydaşların bilgi, beceri, deneyim ve uzmanlığının örgütün ortak amaçları için hareket etmesine imkan sağlayan liderlik yaklaşımları çalışanların motivasyonunu artırarak örgütsel davranışlarını olumlu yönde etkilemektedir. Bu bağlamda ortak akı temel alan dağıtılmış liderlik yaklaşımının çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşumuna katkı sağlaması beklenmektedir.

Dağıtılmış liderlik, sürece odaklı bir liderlik yaklaşımıdır (Spillane, 2005). Liderlik yönetsel bir eylem ya da bireye atfedilen bir davranışlar toplamı değil, lider-üye-durumlar arasındaki etkileşim süreci olarak kabul edilir. Bu etkileşim sürecinde bireylerin bilgi, beceri ve deneyimleri önemlidir (Spillane, Halverson ve Diamond, 2001). Bir başka deyişle liderlik uygulamaları merkeze alınır ve uygulamalarda her bir paydaş ihtiyaç duyulduğunda başvurulacak bir zenginlik olarak kabul edilir. Önemli olan bu zenginliklerden uyumlu bütünler oluşturabilmektir (Bennett, Wise, Woods ve Harvey, 2003a; Bennett, Wise, Woods ve Harvey, 2003b; Bolden, 2011; Woods, Bennett, Harvey ve Wise, 2004). Bu uyumlu bütünler, yaşanan etkileşimler sonucu bireysel eylemlerin toplamından daha büyük bir ürün veya enerji ortaya çıkaracaklardır ki bu da dağıtılmış liderliği diğer liderlik yaklaşımlarından ayırt eden en temel unsurdur (Gronn, 2002b). O halde dağıtılmış liderliği birbirinden farklı bilgi, beceri ve deneyimlerin aynı amaç için tek potada birleşmesi sonucunda ortaya çıkan ürün şeklinde tanımlamak mümkündür (Çakır, 2018).

Çalışmaya konu olan okullara dağıtılmış liderlik bağlamında baktığımızda okulun yapısı, vizyonu, kültürü, karar alma süreçleri, sorumluluk yapıları, çalışanlar arası ilişkiler, çalışanların teşvik edilmesi ve bunun sonucu olarak girişimde bulunmaları dağıtılmış liderliğin uygulanmasında dikkate alınan boyutlardır (Elmore, 2000; Gronn, 2000; Spillane, 2005). Tüm paydaşların karar alma sürecine katıldığı, görüşlerini açıkça belirttiği, bilgi, beceri, deneyim veya uzmanlığına göre liderlik rolü üstlenebildiği demokratik yönetime dahil eden; birden fazla takım, komisyon veya kurulda rol alabilmesini mümkün kılan yapılar (Harris, 2004; Spillane, Halverson ve Diamond, 2001; Spillane, 2005) okullarda dağıtılmış liderliğin uygulanmasında temel teşkil etmektedir. Böylesine demokratik süreçlerin yaşandığı bir yapıda çalışanların mesleki gelişimine önem veren, böylece tüm çalışanların liderlik gelişim fırsatlarına erişebilmesini sağlayan ve liderlik sınırlarını genişleterek girişimde bulunmalarını teşvik eden ve onlara liderlik deneyimi konusunda fırsatlar sunarak onları bu konuda destekleyen bir yaklaşım (Bennett vd., 2003a; Bennett vd., 2003b; Woods vd., 2004; Williams, 2011) liderlik uygulamaları sonucunda beklenen enerjiyi açığa çıkarması bakımından önemlidir. Çünkü mesleki gelişimini tamamlayan bireylerin kazandıkları özgüvenle zihinlerindeki enerjiyi içinde bulundukları çevreye de yansıtarak dinamik bir ortam oluşmasına katkı sağlayacakları düşünülmektedir.

Liderlik pratiğinin asıl ilgi odağı olarak karşımıza çıktığı dağıtılmış liderlik perspektifinde işbirliği, ağ oluşturma ve ortaklıkların artması (Spillane, 2005) ile örgütte adalet, strateji, vizyon, ortak değerler, karara katılım, güven, paylaşım, özsaygı, benimseme, bağlılık, iletişim (Grenda, 2011; MacBeath, Oduro ve Waterhouse, 2004; Oduro, 2004; Singh, 2014) gibi çalışanların örgüte yönelik algılarını etkileyen ve örgütsel davranışlarına yön veren kavramlar ön plana çıkmıştır. Örneğin Şenturan (2014) örgüt içi stratejiler, ortak değerler, ortak karar alma süreçleri, paylaşım ve iletişimin; Dutton ve Dukerich (1991) ise örgüt vizyonunun, örgüt içi iletişim ortamının, örgütte kabul görmüş değer ve normların örgütsel kimlik algısında etken olduğundan bahsederler. Sosyal kimlik kuramıyla açıklanan örgütsel kimlik, bireylerin örgütü nasıl algıladığını ve kendilerini grup üyesi, örgüt ya da birlik olarak nasıl sınıflandırdıklarını anlamaya çalışır (Ravasi ve VanRekom, 2003). Örgüt üyelerinin

örgütün temel (özü ile ilgili), farklı (örgütü diğer örgütlerden ayıran) ve süregelen (devam eden) özellikleri hakkındaki düşünceleri örgütsel kimlik algısını oluşturmaktadır (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994).

Sosyal kimlik teorisine göre belirsizlik azaltma ve kendini geliştirme örgütsel kimlik oluşumunda etkili iki temel faktördür (Hogg ve Terry, 2000). Bu bağlamda dağıtılmış liderlik yaklaşımında liderliğin geniş sınırları felsefesi ile tüm paydaşların liderlik ağında yer alabilmesi, farklı takım komisyon ve kurullarda görev alabilmesi, yine tüm paydaşların karara katılarak yönetime ortak olması, okul yöneticisinin çalışanlarına yaptığı rehberlik ve yönlendirmenin örgüt çalışanlarının rol belirsizliğini azaltacağı düşünülmektedir. Loi ve arkadaşlarının (2014) dediği gibi böylelikle çalışanlar örgüt içindeki rollerini daha açık görebileceklerdir. Üstelik üyelik normlarını ve değerlerini anlayacaklar, aynı zamanda örgütün neyi temsil ettiğini ve bunun için bir üye olmanın ne olduğunu anlayacaklardır (Çeri-Booms, 2012; Epitropaki ve Martin, 2005). Sonuç olarak belirsizlikleri giderilmiş olan çalışanlar kendilerini çalıştıkları örgütle özdeşleştirecekler ve kimlik güçlenecektir (Alharbi ve Abdullah, 2016). Dağıtılmış liderlik yaklaşımında etkili liderlik uygulamaları için çalışanların mesleki gelişimine önem verilmesi (Bennett vd., 2003a; Bennett vd., 2003b; Woods vd., 2004; Williams, 2011) örgütsel kimlik oluşumunda ikinci temel faktör olan kendini geliştirme ile ilgilidir. Mesleki anlamda kendini geliştirmesine fırsat sunan bir liderlik yaklaşımının çalışanların örgütle özdeşleşmesine böylelikle kimliğin güçlenmesine yol açacağı düşünülmektedir.

Örgütsel kimlik Scott ve Lane'e (2000a) göre karmaşık, dinamik ve karşılıklı etkileşimler sonucu ortaya çıkan müzakere edilmiş bilişsel şemalardır. Bu dinamik etkileşim süreçlerinde saygı ortamını sağlayabilen örgütler, çalışanlarını olumlu bir kişisel kimlik kazanma ve sürdürme konusunda motive edecektir (Tyler, 2000). Taşdan'a (2010) göre ise kimliğin oluşum sürecinde çalışanların örgüte duydukları güven önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu noktada liderliği lider-üye-durumlar arasındaki etkileşim süreci olarak kabul eden ve bu dinamik süreçlerde çalışanlar arasında karşılıklı saygı ve güvenin temel değerler olarak alındığı dağıtılmış liderlik yaklaşımının örgütsel kimliğin oluşumuna ve sürdürülmesine katkı sağlayacağı açıktır.

Örgütsel kimliği güçlendiren unsurlardan birisi de ortak karar alma süreçleri ve yöneticilerin çalışanları destekleyici tutumlarıdır. Hogg ve Reid'e (2006) göre ortak karar alma süreçleri ortak sosyal kimliği açıklayan grup normlarının etkisi altında gerçekleşir. Bu süreçte uyum artar ve kimlik güçlenir. Çünkü ortak karar alma süreçlerinde iletişim kanalları tamamen açıktır, bu da uyumsuzluğu en alt düzeye indirir. Diğer taraftan He ve Brown'a (2013) göre yöneticilerin çalışanları destekleyici tutumları, örgüt kimliğini daha çekici hale getiren psikolojik bir çalışma ortamı sağlar ve çalışanlar örgütle daha fazla özdeşleşir. Dağıtılmış liderlik yazınında bir okulda karara katılım süreci ile dağıtılmış liderlik arasındaki pozitif ilişkiye dikkat çeken (Elmore, 2000; ESHA, 2013; Hulpia, Devos ve Rosseel, 2009; Tian, 2011); örgüt yapısının, dağıtılmış liderlik uygulamalarına fırsat vermesi açısından tüm paydaşların karar alma sürecine katılımını ve görüşlerini açıkça belirtebilmesini mümkün kılar nitelikte olması gerektiğini (Davis, 2009; Harris, 2004; Spillane, Halverson ve Diamond, 2001; Spillane, 2005) vurgulayan çalışmalar vardır. Ayrıca çalışanlar açısından karara katılımın tamamlayıcısı olarak alınan kararlar doğrultusunda girişimde bulunabilmek için kurum içi destek dağıtılmış liderlikte önemli bir unsurdur (Bennett vd., 2003a, b; Çakır, 2018; Woods vd., 2004). Tüm bunları dikkate aldığımızda çalışanların karar alma sürecine katılımını sağlayan ve alınan kararların uygulanabilmesi için onları destekleyici bir yaklaşımı benimseyen dağıtılmış liderliğin örgütsel kimliğin güçlenmesine katkı sağlaması beklenebilir.

Eğitimin her seviyesinde okul yöneticileri ve öğretmenler etkileşim içindedirler. Bu etkileşim sürecinde okul yöneticisinin liderlik becerisi değil dağıtılmış liderlik yaklaşımında olduğu gibi öğretmenlerini liderlik sürecine katma derecesinin ve bunu okul kültürünün bir parçası haline getirmesinin öğretmenlerin örgüt içi davranışları üzerinde pozitif yönde etkili olacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda dağıtılmış liderlik yaklaşımının öğretmenlerin okul içinde gösterdikleri

ekstra davranışları konu edinen örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisine bakmak doğru olacaktır.

Örgütsel davranışı anlamayı sağlayan sosyal değişim ve eşitlik teorileriyle ilişkilendirilen örgütsel vatandaşlık davranışı çalışanların formal iş tanımlarının ötesindeki gönüllü olarak yaptıkları ekstra rol davranışlarını ifade eder (Dinçel, 2012). “Ekstra rol davranışı” 1930’lu yıllarda Chester Barnard tarafından ele alınmıştır. Barnard biçimsel rol davranışı dışında “ekstra rol davranışı” kavramını ilk kez kullanan bilim adamı olmakla birlikte bir örgütün sorunsuz biçimde varlığını devam ettirebilmesi için bilgi paylaşımı açısından çalışanlar arasında koordinasyonu sağlayabilecek olan örgütsel vatandaşlık davranışlarının gerekliliğini ifade etmiştir (Çelik, 2007). Barnard’ın çalışmalarını takiben Katz ve Kahn, Roethlisberger ve Dickson, Gouldner, Blau, Dennis Organ, Williamson, Ouchi gibi araştırmacılar konunun kavramsallaştırılmasına önemli katkılar sunmuşlardır (Dinçel, 2012). Örgütsel vatandaşlık davranışı Dağlı (2016) ve Doğrul’a (2013) göre, örgüt üyelerinin resmi iş tanımlarında yer almayan, olumlu bir beklenti veya olumsuz bir sonuçtan kaçınma maksadıyla sergilenmeyen, varlığı için örgütsel adalet ve örgütsel bağlılığa ihtiyaç duyulan, sergilenmesinde zorunluluk olmayıp öznel olan ve örgüt faaliyetlerini olumlu yönde etkileyen ekstra davranışlardır.

Günümüzde örgütlerin katı hiyerarşik yapılardan giderek uzaklaştıkları, takım çalışmasına dayalı görev yapılarını benimsedikleri, çalışanların bireysel inisiyatiflerinin arttırıldığı görülmektedir (Dinçel, 2012). Yaşanan bu değişimin bir sonucu olarak örgütlerin varlığının sürdürülmesinde etkili olacak yardımlaşma, destekleme, nezaket, gönüllülük gibi davranışlara olan ihtiyaç giderek artmış (Organ, 1997) dolayısıyla örgütsel vatandaşlık davranışı gittikçe önem kazanan bir konu haline gelmiş, örgüt ve yönetim araştırmalarının öncelikli konularından birisi olmuştur.

DiPaola ve Hoy (2005), liderliğin dağıtılmasının öğretmenlerin özgüvenini arttıracak ve okul için girişimlerde bulunacakları; kendilerine değer verildiği düşüncesiyle okul için daha fazla zaman ve çaba harcayarak örgütsel vatandaşlık davranışı gösterecekleri yönünde görüş bildirmişlerdir. Diğer taraftan işbirliği, bağlılık, adalet, güven, ortak vizyon ve amaçlar, karara katılım gibi dağıtılmış liderlikte ön plana çıkan unsurların çalışanlarda görev bilinci, uyum içinde hareket etme, yardımlaşma davranışları gösterme, gönüllü olarak yapıcı fikirler ortaya koyma, örgüt adına inisiyatif alma, grup faaliyetlerine katılım gibi örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşumunda önemli rol oynadığı alan yazında vurgulanan noktalardır (Dağlı, 2016; Yaman, 2015; Yulianti, 2014).

Örgütsel vatandaşlık davranışında etkili olan faktörlerden birisi de örgütsel kimlik algısıdır. Örgütsel kimlik, örgütsel vatandaşlık davranışını gerek bireysel gerekse örgütsel yönelimli olarak kolaylaştırır. Çünkü yüksek düzeyde örgütsel özdeşliğe sahip çalışanlar, örgütleri ile psikolojik bağ kurarlar (Ellemers, Gilder ve Haslam, 2004) ve örgüt ve örgüte ait olan herşeyle ortak bir geleceğe sahip olduklarına inanırlar (Mael ve Ashforth, 1992). Bu algı, çalışanları, meslektaşlarına ve bir bütün olarak örgüte fayda sağlamak için daha fazla çaba göstermeye motive eder. Buna karşılık, örgütsel kimlik algısının düşük olması, çalışanlarda örgütleri ile psikolojik olarak ayrı olma hissi ve örgüt ve örgüt çalışanlarına fayda sağlamak için ekstra çaba sarf etme motivasyonunu azaltır (Wu, Liu, Kwan ve Le, 2015). Bu bağlamda yüksek düzeyde örgütsel kimlik algısının çalışanlarda içsel motivasyonu artırarak örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri konusunda önemli bir etken olduğu açıktır.

Dağıtılmış liderlik, örgütsel kimlik algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin yapılan alan yazın taraması sonucunda bu üç değişkenin birlikte ilişkilerinin incelendiği bu araştırmanın yukarıda bahsedilen teorik alt yapısı tabloda özetlenmiştir.

Dağıtılmış Liderlikte Ön Plana Çıkan Kavramlar	Örgütsel Kimlik Algısına Etki Eden Faktörler	Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Faktörler
<ul style="list-style-type: none"> *Liderlik deneyimi imkanı, *Karara katılım, *Örgüt yapısı, *Ortak vizyon ve amaçlar, *Güven ortamı, *İletişim ortamı, *Demokratik uygulamalar, *Etkileşim süreçleri, *Mesleki gelişim, *Rehberlik ve yönlendirme ile çalışanları destekleyici bir yaklaşım, *İşbirliği ve katılım, *Girişim, *Çalışanlar arası ilişkiler, *Sorumluluk paylaşımı, *Yüksek başarı beklentisi 	<ul style="list-style-type: none"> *Liderlik *Karara katılım, *Örgütsel yapı, *Amaçlar, idealler, standartlar, *Örgüte duyulan güven, *Örgütsel iletişim, *Örgütsel adalet, *Örgüt içi etkileşim, *Örgütsel destek, *Kendini geliştirme, *Örgütsel özdeşleşme, *Örgütsel felsefe, *Örgütsel strateji 	<ul style="list-style-type: none"> *Dağıtılmış liderlik, *Örgütsel kimlik algısı, *Karara katılım, *Örgütsel vizyon, *Örgütsel adalet, *Örgütsel güven, *Örgütün özellikleri, *Örgüte bağlılık, *Bireyin ruhsal durumu, *Kişilik özellikleri, *İşe karşı tutumlar ve iş tatmini, *İhtiyaçlar, *İşin özellikleri, *Yaş, kıdem ve hiyerarşik düzey, *Birey örgüt bütünleşmesi

Dağıtılmış liderliğin temelleri Gibb'in (1947, 1954) çalışmalarına dayandırılmakla birlikte 1990'lı yıllarda teorik alt yapıya yoğunlaşmış (Archer, 1995; Bennett vd. 2003a; Bennett vd. 2003b; Elmore, 2000; Fielding, 1999; Gronn, 2000; Mahoney ve Moos, 1998; MacBeath, Oduro ve Waterhouse, 2004; Spillane, 2005; Spillane, Halverson ve Diamond, 2001; Wallace ve Hall, 1994; Woods vd. 2004); 2000'li yıllarda ampirik çalışmalara konu olmuştur (Chen, 2007; Davis, 2009; ESHA, 2013; Gordon, 2005; Grenda, 2011; Heck ve Hallinger, 2009; Oduro, 2004; Singh, 2014; Smith, 2007; Tian, 2011; Williams, 2011). Türkçe alan yazında ise teorik (Baloğlu, 2011a; Baloğlu, 2011b) oldukça sınırlı sayıda ve ampirik olarak (Adıgüzelli, 2016; Ağırdaş, 2014; Arabacı, Karabatak ve Polat, 2016; Baloğlu, 2012; Çakır, 2018; İşcan, 2014; Kılınç, 2014; Korkmaz ve Gündüz, 2011; Özdemir, 2012; Özkan ve Çakır, 2017; Şahin, Uğur, Dinçel, Balıkcı ve Karadağ, 2014; Taşdan ve Oğuz, 2013; Yılmaz, 2014; Yılmaz ve Turan, 2015) daha çok ölçek geliştirme, ölçek uyarlama ve sınırlı sayıda tez çalışmasına konu olmuştur. Dağıtılmış liderlik ile çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi inceleyen sınırlı sayıda çalışmalar olduğu görülmüştür (Jofreh, Mohammadi ve Yasini, 2012; Kılınç, 2014; Mascall, Leithwood, Straus ve Sacks, 2008). Örgütsel kimliğin, örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkili olduğunu gösteren çalışmaların da belirli bir düzeye ulaştığı görülmüştür (Akatay, 2009; Bakan, Erşahan ve Kaya, 2016; Demir, 2015; Dick, Grojean, Christ ve Wieseke, 2006; Duman, Paşamehmetoğlu ve Poyraz, 2013; Guangling, 2011; Karolidis, 2016; Kesen, 2016; Qureshi, Shahjehan, Zeb ve Saifullah, 2011; Vondey, 2010; Wu, Liu, Kwong Kwan ve Lee, 2015; Yang ve Chao, 2016; Yulianti, 2014). Ancak dağıtılmış liderlik ile örgütsel kimlik arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Benzer şekilde dağıtılmış liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide örgütsel kimlik algısının aracılık etkisinin incelendiği herhangi bir çalışmaya da ulaşılamamıştır.

Yapılan alan yazın taraması sonucunda okullarda dağıtılmış liderliğin birlikte incelendiği değişkenlerin sınırlı sayıda olması, dağıtılmış liderliğin örgütsel kimlik algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisinin test edilmesine duyulan ihtiyaç araştırmacıyı bu araştırmanın yapılmasına sevk eden durumlardır. Bu bağlamda araştırmada "Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin dağıtılmış liderlik algıları örgütsel vatandaşlık davranışlarını açıklamakta mıdır; bu ilişkide örgütsel kimlik algısının aracılık rolü var mıdır?" sorusuna cevap aranmış ve dağıtılmış liderlik ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkide örgütsel kimlik algısının aracı olduğu şeklinde oluşturulan teorik modelin (Şekil 1) test edilmesi amaçlanmıştır.

Şekil 1: Araştırmanın Teorik Modeli

2. Yöntem

Bu bölümde araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analiz süreci anlatılmıştır.

2.1. Araştırma Modeli

Araştırmada ilişkiyel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkiyel tarama modeli, iki ya da daha çok değişken arasında birlikte değişim varlığını belirlemeyi amaçlayan tarama modelidir (Karasar, 2012: 83). Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre dağıtılmış liderlik, örgütsel kimlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasındaki ilişki, öğretmenlere uygulanan ölçeklerle belirlenmeye çalışılmıştır. Bu çerçevede; (i) dağıtılmış liderlik ile örgütsel kimlik arasındaki ilişki, (ii) örgütsel kimlik ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki, (iii) dağıtılmış liderlik ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki, (iv) örgütsel kimliğin, dağıtılmış liderlik ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkide aracılık etkisi incelenmiştir.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırma evreni Gaziantep ili merkez ilçelerinden Şahinbey’de, T.C. Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı resmi ortaokullarda görev yapan 1800 resmi ortaokul öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Ölçüt örnekleme, bir araştırmada gözlem birimlerinden belli niteliklere sahip kişiler, olaylar, nesneler ya da durumların belirlenen ölçütü karşılayan birimler olarak örnekleme alınmasıdır (Büyüköztürk vd., 2012: 91). Dağıtılmış liderliğin etkinliği açısından yönetici kadrosunda süreklilik önemli bir konudur (Clark, 2007, s. 128). Bu noktadan hareketle araştırmada örnekleme ölçütleri araştırma yapılacak okulların müdürlerinin görev yaptıkları okullarında en az iki yıl çalışmış olması şartı; öğretmenlerin ise okuldaki uygulamalar ile ilgili değerlendirme yapabilmeleri için en az bir yıl müdürle birlikte çalışmış olmaları şartı olarak belirlenmiştir.

Okulların belirlenmesine gitmeden önce Gaziantep Valiliği’nden araştırma izni alınmış, Gaziantep İl Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma Geliştirme Ekibi ile görüşme yapılmış ve Gaziantep İli merkez ilçelerinden Şahinbey’deki ortaokullarda okul müdürlerinin bulundukları okulda çalışma süresi belirlenmiştir. Bu okullar arasından daha önce belirlenmiş olan ölçütleri karşılayan 17 okulda ölçme araçları uygulanmıştır. Dağıtılan anket formlarından 346 tanesi geri dönmüş, ön veri analizi aşamasının ardından 291 anket formu analize alınmıştır. Örneklem grubu evrenin yaklaşık % 16’sını temsil etmektedir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada verilerin toplanması amacıyla Özkan ve Çakır (2017) tarafından geliştirilmiş olan “Dağıtılmış Liderlik Ölçeği”, Jones ve Volpe (2010) tarafından geliştirilen Şanlı (2014) tarafından Türkçe’ye uyarlaması yapılan “Örgütsel Kimlik Ölçeği”, DiPaola ve Hoy (2005) tarafından okullar için geliştirilen Taşdan ve Yılmaz (2008) tarafından Türkçe’ye uyarlaması yapılan “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” kullanılmıştır.

Dağıtılmış Liderlik Ölçeği (DLÖ): Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı devlet okullarının dağıtılmış liderlik düzeylerini belirlemeye yönelik Özkan ve Çakır (2017) tarafından geliştirilmiştir. Ölçme aracının geliştirilmesinde araştırmaya Gaziantep İli merkez ilçelerindeki ortaokullarda görev yapan 868 öğretmen katılmıştır. Yapılan AFA sonucunda, toplam varyansın %62.465’ini açıklayan beş faktörlü bir yapı elde edildiği görülmüştür. AFA ile önerilen faktör modeli, DFA ile test edilmiştir. DFA sonucu elde edilen uyum indekslerinden RMSEA değeri 0.063 ve CFI değeri ise 0.98 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin toplam Cronbach’s Alfa iç tutarlılık katsayısının 0.87, iki yarı test güvenirlik katsayısının 0.92 olarak bulunduğu görülmüştür. Çalışmada sonuç olarak birisi (11. madde) ters kodlanmış olmak üzere 32 maddeden oluşan beş faktörlü (formal yapı, amaç birliği, işbirliği ve güven, sorumluluk paylaşımı ve teşvik ve girişim) bir yapı elde edildiği görülmektedir. Ölçek “kesinlikle katılmıyorum” ile “kesinlikle katılıyorum” arasında derecelendirilen dörtlü Likert tipindedir. Mevcut çalışmada yapılan analiz sonucunda, KMO değeri 0.935 olarak bulunmuştur. Barlett’s Sphericity testi sonucunda elde edilen değer anlamlı düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır ($\chi^2=5582,668$; $p<0.01$). Açıklanan toplam varyansın %61,708 olarak gerçekleştiği görülmüştür. Ölçeğin Cronbach’s Alfa iç tutarlılık katsayısı 0.94 tür.

Örgütsel Kimlik Ölçeği (ÖKÖ): Orijinal formu Jones ve Volpe (2010) tarafından geliştirilen ölçeğin ortaöğretim okullarında örgütsel kimlik düzeylerini belirlemeye yönelik olarak Şanlı (2014) tarafından Türkçe’ye uyarlaması yapılmıştır. Uyarlama çalışmasında Malatya il merkezi ve ilçelerinde görev yapan 521 lise öğretmeni araştırmaya katılmıştır. Yapılan AFA sonucunda ölçeğin orijinal formunda olduğu gibi tek faktörlü bir yapı gösterdiği görülmüştür. Maddelerin faktör yükleri .36 ile .59 arasında değişmektedir. Açıklanan varyans oranı 47.30 ve Cronbach’s Alfa değeri .77 olarak bulunmuştur. Yapılan DFA sonucunda elde edilen uyum indekslerinden RMSEA değeri 0.053 ve CFI değeri ise 0.99 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak 5 maddeden oluşan tek faktörlü bir yapı elde edildiği görülmektedir. Ölçek “kesinlikle katılmıyorum” ile “kesinlikle katılıyorum” arasında derecelendirilen beşli Likert tipindedir. Mevcut çalışmada yapılan analiz sonucunda, KMO değeri 0,729 olarak bulunmuştur. Barlett’s Sphericity testi sonucunda elde edilen değer anlamlı düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır ($\chi^2=343,109$; $p<0.01$). Açıklanan toplam varyansın %50,061 olarak gerçekleştiği görülmüştür. Ölçeğin Cronbach’s Alfa iç tutarlılık katsayısı 0.77 dir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği (ÖVDÖ): Orijinal formu DiPaola ve Hoy (2005) tarafından okullar için geliştirilen ölçeğin Taşdan ve Yılmaz (2008) tarafından Türkçe’ye uyarlaması yapılmıştır. Uyarlama çalışmasında Ankara il merkezinde görev yapan 189 öğretmen araştırmaya katılmıştır. Yapılan AFA sonucunda ölçeğin orijinal formunda olduğu gibi tek faktörlü bir yapı gösterdiği görülmüştür. Maddelerin faktör yükleri .31 ile .82 arasında değişmektedir. Açıklanan varyans oranı 45.66 ve Cronbach’s Alfa değeri .87 olarak bulunmuştur. Sonuç olarak ikisi (2. ve 10. maddeler) ters kodlanmış olmak üzere 12 maddeden oluşan tek faktörlü bir yapı elde edildiği görülmektedir. Ölçek “kesinlikle katılmıyorum” ile “kesinlikle katılıyorum” arasında derecelendirilen beşli Likert tipindedir. Mevcut çalışmada yapılan analiz sonucunda, KMO değeri 0,893 olarak bulunmuştur. Barlett’s Sphericity testi sonucunda elde edilen değer anlamlı düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır ($\chi^2=1510,148$; $p<0.01$). Açıklanan toplam varyansın %56,743 olarak gerçekleştiği görülmüştür. Ölçeğin Cronbach’s Alfa iç tutarlılık katsayısı 0.84 tür.

2.4. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında dağıtılmış liderlik ve örgütsel kimlik düzeylerinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını ne düzeyde yordadığının belirlenmesi amacıyla analiz yöntemi olarak basit doğrusal regresyon ve hiyerarşik çoklu regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. İstatistiki yöntemlerin araştırmada elde edilen veri için kullanımının uygun olup olmadığına karar vermek amacıyla öncelikle regresyon analizine ilişkin varsayımlar sınanmıştır. Regresyon analizinin varsayımlarından birisi bağımlı ve bağımsız değişkenlerin en az eşit aralık ölçeğinde ölçülen sürekli değişken olmaları ve normal dağılım göstermeleri gerekmektedir (Büyüköztürk, 2011). Yordayan ve yordanan değişkenlerin normal dağılım gösterip göstermediklerini kontrol etmek için ortalama, mod, medyan değerleri ile çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiş ve Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Yordayan ve Yordanan Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler

	Dağıtılmış Liderlik	Örgütsel Kimlik	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
Ortalama	2,93	3,93	3,73
Medyan	2,88	4,00	3,67
Mod	2,88	4,00	3,50
Çarpıklık Katsayısı	0,274	-0,280	0,050
Basıklık Katsayısı	0,208	-0,307	-0,318

Tablo 1’de ortalama, medyan ve mod birbirlerine yakın değerler aldığı çarpıklık ve basıklık katsayılarının da 1’e yakın olduğu görülmektedir. Buradan yola çıkılarak dağılımın normalden aşırı sapma göstermediği söylenebilir.

Çoklu hiyerarşik regresyon analizine ilişkin varsayımlardan bir diğeri yordayıcı değişkenlerle yordanan değişken arasındaki ilişkinin doğrusal olmasıdır. Bu varsayımın kontrolü için saçılma diyagramı çizilmiş ve doğrusallık grafiği Şekil 2’de verilmiştir.

Şekil 2: Doğrusal İlişkinin Varlığına İlişkin Doğrusallık Grafiği

Şekil 2’ye göre standardize edilmiş artık değerler ile yordanan değerler için oluşturulan saçılma diyagramının doğrusal bir ilişkiyi tanımladığı, normal dağılım eğrilerinin normale yakın bir dağılım gösterdiği söylenebilir.

Regresyon analizinin doğru sonuçlar verebilmesi için yordayıcı değişkenler arasında çoklu bağlantılılık olmaması beklenir (Büyüköztürk, 2011). Bu varsayımın kontrol edilmesi için yordayıcı

değişkenler arasındaki korelasyonlar incelenmiş, ortalama ve standart sapma değerleri ile Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2: Yordayıcı Değişkenler Arasındaki İlişki

		$\bar{X}$	SS	2
1	Dağıtılmış Liderlik	2,93	,41	,495*
2	Örgütsel Kimlik	3,93	,60	1

Yordayıcı değişkenler arasındaki ilişki (0.49) korelasyonun yüksek olmadığını göstermektedir. Ayrıca yordayıcı değişkenlere ilişkin varyans büyütme faktörleri (VIF) ve tolerans değerleri incelenmiş ve Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3: Yordayıcı Değişkenlere İlişkin VIF ve Tolerans Değerleri

Değişkenler	Çoklu Bağıntılılık İstatistikleri	
	Tolerans Değeri	VIF
Dağıtılmış Liderlik	.755	1,324
Örgütsel Kimlik	.755	1,324

Tablo 3’e göre VIF değerleri 10’dan küçük ve tolerans değerleri 0,2’den büyük olduğu için yordayıcı değişkenler arasında çoklu korelasyon olmadığı söylenebilir.

Regresyon analizinde aşırı uç değerler regresyon denkleminin olması gereken kuramsal modele uyumunu bozar (Can, 2017). Bunu önlemek için Mahalanobis uzaklıkları hesaplanmış, uç değerler incelenmiştir. Araştırmada bağımsız değişken sayısı iki ve p : 0.01 için Mahalanobis uzaklık noktası 9.21’dir (Can, 2017). 9.21’in üzerinde olan 18 uç değer veriden silinmiştir. Bu verilerin silinmesi ile örneklem 291’e düşmüştür.

3. Bulgular

Dağıtılmış liderlik ve örgütsel kimlik algısının örgütsel vatandaşlık davranışını yordayıcılığını belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizinden önce değişkenlerin ortalamaları, standart sapmaları ve bu değişkenlerin kendi aralarındaki korelasyona bakılmıştır. Daha sonra, yapılan hiyerarşik regresyon analizi ile değişkenler arasındaki doğrudan etkiler ile örgütsel kimlik algısının aracılık etkisi araştırılmıştır. Yapılan ilk analizler sonucunda değişkenlerin birbirleriyle ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile korelasyonu, ortalama ve standart sapma puanları Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4: Değişkenlerin Ortalama ve Standart Sapma Puanları ile İkili Korelasyonları (N=291)

		$\bar{X}$	SS	2	3
1	Dağıtılmış Liderlik	2,93	,41	,495*	,608*
2	Örgütsel Kimlik	3,93	,60	1	,584*
3	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	3,73	,53		1

Tablo 4’te görüldüğü üzere dağıtılmış liderlik ile örgütsel kimlik algısı düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır ($r= 0,495$, $p<.05$). Dağıtılmış liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır ($r= 0,608$,

$p<.05$). Örgütsel kimlik algısı düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,584$, $p<.05$).

Baron ve Kenny'e (1986) göre bir bağımsız değişkenin (Dağıtılmış Liderlik (DL)) bir bağımlı değişkeni (Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD)) yordadığı bir durumda, bir başka değişkenin (Örgütsel Kimlik (ÖK)) aracılık etkisi araştırılıyorsa aracılık etkisinden söz edebilmek için aşağıda belirtilen şartların sağlanması gerekmektedir:

1. DL-ÖK arasındaki regresyon katsayısının anlamlı olması gerekmektedir.
2. DL-ÖVD arasındaki regresyon katsayısının anlamlı olması gerekmektedir.

3. DL bağımsız değişkeninin etkisinin kontrol edildiği durumda, ÖK-ÖVD arasındaki regresyon katsayısının anlamlı olması gerekmektedir. Ayrıca ÖK'nin etkisi kontrol edildiğinde, DL ile ÖVD arasındaki ilişkinin miktarında anlamlı bir azalma olur veya bu ilişki artık anlamlı olmaz. İlişkinin miktarında anlamlı bir azalma olursa kısmi aracılıktan, ilişki anlamlı olmaktan çıkarsa tam aracılıktan bahsedilebilir.

Öğretmenlerin ÖK algısı düzeylerinin aracılık rolünü belirlemek amacıyla DL, ÖK ve ÖVD arasındaki ilişkiler regresyon analizleri yapılarak incelenmiştir. Regresyon analizlerinin sonuçları Tablo 5'te görülmektedir.

Tablo 5: Regresyon Analizleri

		B	ShB	β	t	p	R	R ²	F	p
1. Şart	(Sabit)	1,771	,225		7,880	,000				
	DL→ÖK	,736	,076	,495	9,679	,000	,495	,245	93,692	,000
2. Şart	(Sabit)	1,387	,181		7,646	,000				
	DL→ÖVD	,800	,061	,608	13,035	,000	,608	,370	169,921	,000
3. ve 4. Şart	(Sabit)	,801	,183		4,383	,000				
	DL→ÖVD	,556	,064	,423	8,623	,000	,690	,476	130,905	,000
	ÖK→ÖVD	,331	,043	,375	7,631	,000				

Tablo 5' de görüldüğü gibi, birinci şartı kontrol etmeye yönelik yapılan regresyon analizi sonucunda, dağıtılmış liderlik, örgütsel kimlik algısı düzeylerini anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($\beta=.495$). Örgütsel kimlikteki varyansın %24,5'i bu model tarafından açıklanmaktadır (R^2 model=.245, $p<.001$). İkinci şart için yapılan regresyon analizi sonucunda, dağıtılmış liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerini anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($\beta=.608$). Örgütsel vatandaşlık davranışındaki varyansın %37'si bu model tarafından açıklanmaktadır (R^2 model=.370, $p<.001$). Son olarak yapılan hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda dağıtılmış liderlik ve örgütsel kimlik değişkenleri birlikte örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir ilişki göstermektedirler ($F_{(2-288)}=130,905$, $p<.001$). İki değişken birlikte örgütsel vatandaşlık davranışının %47,6'sını açıklamaktadır. Standartlaştırılmış regresyon katsayılarına göre, yordayıcı değişkenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki göreceli önem sırası incelendiğinde çok yordayan değişkenin dağıtılmış liderlik ($\beta=0,423$) olduğu bunu örgütsel kimliğin ($\beta=0,375$) izlediği görülmektedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığı incelendiğinde dağıtılmış liderlik ($p<.001$) ve örgütsel kimliğin ($p<.001$) anlamlı yordayıcı olduğu görülmektedir. Analizde dikkat çeken bir nokta örgütsel kimlik modele

eklendikten sonra dağıtılmış liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin $\beta=0,608$ 'den $\beta=0,423$ 'e düşmesidir. Örgütsel kimliğin modele eklenmesiyle dağıtılmış liderliğin etkisinin azalması ve anlamlı olması örgütsel kimliğin aracı değişken olabileceğine işaret etmektedir. Yapılan analizler sonucu doğrudan ve dolaylı etkilere ilişkin model Şekil 3'tedir.

Şekil 3: Doğrudan ve Dolaylı Etkiler (* $p < .05$, *** $p < .001$)

Aracılık etkisini teyit etmek için Sobel testi yapılmıştır. Bu testte DL-ÖK yoluna ait standardize edilmemiş regresyon katsayısı ve onun standart hatası ile DL-ÖVD yoluna ait standardize edilmemiş regresyon katsayısı ve onun standart hatası kullanılarak ÖK kontrol edildiğinde DL-ÖVD yolunun anlamlılık düzeyi belirlenmektedir. Sobel testi kullanılarak tam aracılık ve kısmi aracılık belirlenebilir (Sobel, 1982). Sobel testi Jose (2003) tarafından Excel ortamında geliştirilen MedGraph-I ile yapılmıştır. Sobel testinde z-değeri 7.595, $p=0,000$ elde edilmiştir. Sobel testi sonucunda p değerinin anlamlı olmasından yola çıkarak, dağıtılmış liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide örgütsel kimliğin kısmi aracı olduğu söylenebilir.

4. Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmada öğretmen algılarına göre dağıtılmış liderlik ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkide örgütsel kimlik algısının aracılık rolüne ilişkin oluşturulan teorik model test edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin dağıtılmış liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Jofreh, Mohammadi ve Yasini (2012) öğretmen ve okul müdürlerinin katılımıyla gerçekleştirdikleri araştırmada dağıtılmış liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini incelemişler, bu iki değişken arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu bağlamda karara katılım, örgütsel vizyon, örgütsel adalet ve örgütsel güven gibi ortak etkenleri içinde barındıran dağıtılmış liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının birlikte artmasının beklenen bir bulgu olduğu söylenebilir.

Örgütsel kimlik algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Alanyazında bu bulguyu destekleyen tatmin edici oranda çalışma mevcuttur (Akatay, 2009; Bakan, Erşahan ve Kaya, 2016; Dick, Grojean, Christ ve Wieseke, 2006; Guangling, 2011; Karolidis, 2016; Kesen, 2016; Vondey, 2010; Wu, Liu, Kwong Kwan ve Lee, 2015; Yulianti, 2014). Bu bulguya dayanarak örgütleri ile yüksek özdeşliğe sahip

bireylerin örgütleri adına ekstra davranışlar sergilediği söylenebilir. Dağıtılmış liderlik ile örgütsel kimlik algısı düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Ortak akılla hareket eden dağıtılmış liderlik yaklaşımının benimsenme düzeyi arttıkça çalışanlardaki rol belirsizliğinin azaldığı dolayısıyla örgütsel kimlik algılarının güçlendiği söylenebilir.

Yapılan regresyon analizine göre dağıtılmış liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlıdır. Bu bulguya benzer olarak Kılınç (2014) öğretmenlerin katılımıyla gerçekleştirdiği, Jofreh, Mohammadi ve Yasini (2012) öğretmen ve okul müdürlerinin katılımıyla gerçekleştirdikleri araştırmalarda dağıtılmış liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışının anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu noktada işbirliği, adalet, güven, ortak amaçlar, karara katılım gibi dağıtılmış liderlikte ön plana çıkan unsurların görev bilinci, uyumluluk ve gönüllülük gibi örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşumunda olumlu etkiye sahip oldukları söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır. Benzer şekilde Demir (2015) öğretmenlerle gerçekleştirdiği çalışmada, Duman, Paşamehmetoğlu ve Poyraz (2013) öğretmen, idari personel ve destek personelinde oluşan örneklem grubuyla yaptıkları çalışmada, Yang ve Chao (2016) çeşitli firma çalışanları ile yaptıkları çalışmada, Qureshi, Shahjehan, Zeb ve Saifullah (2011) öğretim üyeleri ile yaptıkları çalışmada örgütsel kimlik algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Örgütsel kimlik algısı yüksek bireylerin örgütleriyle psikolojik bağ kurarak örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerini söylemek mümkündür.

Analizler sonucu elde edilen bir diğer bulguya göre dağıtılmış liderlik öğretmenlerin örgütsel kimlik algısı üzerinde olumlu etkiye sahiptir. Örgütsel kimlik, örgütün yapmış olduğu bütün faaliyetlerden ve ortak yönetimden meydana gelir (Şanlı ve Arabacı, 2016). Bu bağlamda dağıtılmış liderlik yaklaşımında liderliğin geniş sınırları felsefesi ile tüm paydaşların liderlik ağında yer alabilmesi, farklı takım, komisyon ve kurullarda görev alabilmesi ve karara katılarak yönetime ortak olmasının çalışanların örgütsel kimlik algılarını artırdığını söylemek yanlış olmayacaktır. Ayrıca mesleki gelişime önem veren dağıtılmış liderlik yaklaşımında çalışanlar kendilerini geliştirebilme imkanı buldukları için örgütsel kimlik algıları güçlenecektir.

Regresyon analizine örgütsel kimlik eklendiğinde, dağıtılmış liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi azalmaktadır. Bu nedenle öğretmenlerin algılarına göre dağıtılmış liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide örgütsel kimliğin aracı rolü olup olmadığı incelenmiş ve kısmi aracı rolü olduğu saptanmıştır. Araştırmanın bu bulgusu, örgütsel vatandaşlık davranışının sergilenmesinde benimsenen liderlik yaklaşımının yanı sıra örgütsel kimlik algısının da önemli ölçüde etkili olduğunu göstermektedir. Okullarda dağıtılmış liderlik düzeyinin yükselmesi öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarını artırmakta ve dolayısıyla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerine yol açmaktadır.

KAYNAKÇA

- Adıgüzelli, Y. (2016). Dağıtılmış liderlik ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 41 (185), 269-280.
- Ağırdaş, Y. (2014). *Resmi Liselerde Dağıtımcı Liderlik İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Öğretmen Görüşlerine Dayalı Olarak İncelenmesi (Çorum Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akatay, A. (2009). Çalışanların örgütsel kimlik algılarının vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 299-315. <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/289389>

- Alharbi, K. K. ve Abdullah, A. R. (2016). Leadership styles as a source of employee organizational identification. *International Journal of Economics, Commerce and Management* 4 (12), 270-279.
- Arabacı, H. (2014). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Ve Örgüt Kültürünün Tükenmişlik Üzerine Etkisi (Kız Meslek Liselerinde Bir Araştırma, İstanbul İli Avrupa Yakası Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arabacı, İ. B., Karabatak, S. ve Polat, H. (2016). Ortaöğretim okulu yöneticilerinin dağıtımcı liderlik rollerine ilişkin öğretmen algıları. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24 (3), 1015-1032.
- Archer, M. (1995). *Realist Social Theory: The Morphogenetic Approach*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bakan, İ., Erşahan, B. ve Kaya, İ. (2016). Örgütsel kimliğin ve örgütsel prestij, örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisi: Bir alan araştırması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6 (1), 69-88. <http://iibfdergisi.ksu.edu.tr/issue/24642/26068869-88>
- Baloğlu, N. (2011a). Dağıtımcı liderlik: Okullarda dikkate alınması gereken bir liderlik yaklaşımı. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12 (3), 127-148.
- Baloğlu, N. (2011b). Dağıtımcı liderlik uygulamaları: Eklektik bir tasarım çalışması. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 12 (4), 163-181.
- Baloğlu, N. (2012). Değerler temelli liderlik ile dağıtımcı liderlik arasındaki ilişkiler: Okul müdürünün davranışını değerlendirmeye dönük nedensel bir araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12 (2), 1367-1378.
- Baron, R. M., ve Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality & Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bennett, N., Wise, C., Woods, P. A. ve Harvey, J. A. (2003a). Distributed Leadership: A Review of Literature. National College for School Leadership. <http://www.rtuni.org/uploads/docs/Distributed%20Leadership%20-%20review.pdf>
- Bennett, N., Wise, C., Woods, P. A. ve Harvey, J. A. (2003b). Distributed Leadership: A Review of Literature Summary Report. National College for School Leadership. <http://www.learnersfirst.net/private/wp-content/uploads/Resource-Distributed-Leadership-Report-Summary-2003-NCSL.pdf>
- Bolden, R. (2011). Distributed leadership in organizations: A review of theory and research. *International Journal of Management Reviews*, 13, 251-269. DOI: 10.1111/j.1468-2370.2011.00306.x
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. 13. Baskı, Ankara: Pegem Akademi Yayınevi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. 13. Baskı, Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Can, A. (2017). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*. 5. Baskı, Ankara: Pegem Akademi Yayınevi.
- Chen, Y. (2007). *Principals' Distributed Leadership Behaviors And Their Impact On Student Achievement In Selected Elementary Schools In Texas*. Unpublished Doctoral Dissertation. Office of Graduate Studies of Texas A&M University, USA.

- Clark, A. (2007). *The Handbook Of School Management*. Cape Town: Macmillan.
- Çakır, Ç. (2018). Dağıtılmış Liderlik Uygulamalarını Etkileyen Okul İçi Faktörlerin İncelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Gaziantep.
- Çelik, M. (2007). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı-Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Çeri-Booms, M. (2012). How can authentic leaders create organizational identification? An empirical study on Turkish employees. *International Journal of Leadership Studies*, 7 (2), 172–190.
- Dağlı, M. (2016). *Psikolojik Sözleşme İhlalleri, Örgütsel Vatandaşlık Ve Örgütsel Adalet Algısı İlişkisine Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Davis, M. W. (2009). *Distributed Leadership and School Performance*. Unpublished Doctoral Dissertation. The Graduate School of Education and Human Development of George Washington University, USA.
- Demir, K. (2015). Teachers' organizational citizenship behaviors and organizational identification in public and private preschools. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 174 (2015), 1176 – 1182. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.01.734
- Dick, R. V., Grojean, M. W., Christ, O. ve Wieseke, J. (2006). Identity and the extra mile: Relationships between organizational identification and organizational citizenship behaviour. *British Journal of Management*, 17, 283–301.
- Dinçel, G. (2012). *Kurumsal İtibar İle Örgütsel Kıvanç, Duygusal Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Kocaeli.
- DiPaola, M. F. ve Hoy, W. K. (2005). Organizational citizenship of faculty and achievement of high school students. *The High School Journal*, 88 (3), 35-44.
- Doğrul, M. A. (2013). *Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Afyon Meslek Yüksek Okulu'nda Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Afyonkarahisar.
- Duman, Ş., Paşamehmetoğlu, A. ve Poyraz, A. B. (2013). Örgütsel kimlik algısı, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Journal of Business, Economics and Political Science*, 2 (4), 75-89.
- Dutton, J. E. ve Dukerich, J. M. (1991). Keeping an eye on the mirror: Image and identity in organizational adaptation. *Academy of Management Review*, 34, 517-554.
- Dutton, J., Dukerich, J. ve Harquail, C. V. (1994). Organizational images and membership commitment. *Administrative Science Quarterly*, 34, 239-263.
- Ellemers, N., Gilder, D. D. ve Haslam, S. A. (2004). Motivating individuals and groups at work: A social identity perspective on leadership and group performance. *Academy of Management Review*, 29, 459–478.
- Elmore, R. F. (2000). Building a New Structure For School Leadership. The Albert Shanker Institute, Winter, 2000. <http://www.shankerinstitute.org/sites/shanker/files/building.pdf>

- Epitropaki, O. ve Martin, R. (2005). The moderating role of individual differences in the relation between transformational/transactional leadership perceptions and organizational identification. *Leadership Quarterly*, 16 (4), 569–589.
- ESHA (2013). Distributed Leadership in practice: A descriptive analysis of distributed leadership in European schools. 28 October, 2013. http://josephkessels.com/sites/default/files/duijf_e.a._2013_distributed_leadership_in_practice_esh-a-etu-ce_0.pdf
- Fielding, M. (1999). Radical collegiality: Affirming teaching as an inclusive professional practice. *Australian Educational Researcher*, 26 (2), 1–34.
- Gibb, C. A. (1947). The principles and traits of leadership. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 42 (3), 267-284.
- Gibb, C. A. (1954). *Leadership*. In G. Lindzey (Ed.) *Handbook of Social Psychology*. MA: Addison-Wesley, 877-917.
- Gordon, Z. V. (2005). *The Effect of Distributed Leadership on Student Achievement*. Unpublished Doctoral Dissertation. Central Connecticut State University, Connecticut. Dissertation Abstracts International, DAI-A 66/12, June 2006, 101.
- Grenda, J. P. (2011). *Instances and Principles of Distributed Leadership: A Multiple Case Study of Illinois Middle School Principals' Leadership Practices*. Unpublished Doctoral Dissertation. University of Illinois, Educational Administration and Leadership Graduate College, Urbana, Illinois.
- Gronn, P. (2000). Distributed properties: A new architecture for leadership. *Educational Management and Administration*, 28 (3), 371-388.
- Gronn, P. (2002b). Distributed leadership. *Second International Handbook of Educational Leadership and Administration*, K. Leithwood, P. Hallinger, K. Seashore-Louis, G. Furman-Brown, P. Gronn, W. Mulford and K. Riley (Eds), pp. 1–48. Dordrecht: Kluwer.
- Guangling, W. (2011). The study on relationship between employees' sense of organizational justice and organizational citizenship behavior in private enterprises. *Energy Procedia*, 5 (2011), 2030–2034. doi:10.1016/j.egypro.2011.03.350
- Harris, A. (2004). *Distributed leadership: Leading or misleading?* Paper presented at the Annual Meeting of the American Education Research Association, San Diego, CA. Retrieved from <https://www.aera.net>
- He, H. ve Brown, A. D. (2013). Organizational identity and organizational identification: A review of the literature and suggestions for future research. *Group & Organization Management*, 38 (1), 3–35.
- Heck, R. H. ve Hallinger, P. (2009). Assessing the contribution of distributed leadership to school improvement and growth in math achievement. *American Educational Research Journal*, 46 (3), 659–689. DOI: 10.3102/0002831209340042
- Hogg, M. A. ve Terry, D. J. (2000). Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *Academy of Management Review*, 25 (1), 121–140.
- Hogg, M. A. ve Reid, S. A. (2006). Social identity, self-categorization, and the communication of group norms. *Communication Theory*, 16 (1). DOI: 10.1111/j.1468-2885.2006.00003.x
- Hulpia, H., Devos, G. ve Rosseel, Y. (2009). Development and validation of scores on the distributed leadership inventory, *Educational and Psychological Measurement*, 69 (6), 1013-1034.

- İşcan, S. (2014). *Yabancı Diller Yüksekokulu Müdürlerinin Dağıtıcı Liderlik Davranışlarının Öğretim Elemanlarının İş Doyumları Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Jofreh, M., Mohammadi, F. ve Yasini, A. (2012). Leadership distribution consequences in schools: A particular look at organizational citizenship behavior of teacher. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 6 (12), 259-268.
- Jones, C. ve Volpe, E. H. (2010). Organizational identification: Extending our understanding of social identities through social networks. *Journal of Organizational Behavior*. DOI: 10.1002/job.694
- Jose, P. E. (2003). MedGraph-I: A programme to graphically depict mediation among three variables: The internet version, version 2.0. Victoria University of Wellington, Wellington, New Zealand. Retrieved from <http://www.victoria.ac.nz/staff/paul-josefiles/medgraph/medgraph.php>
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. 23. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karolidis, D. (2016). Organizational Citizenship Behavior In The Greek Public Sector. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, University of Macedonia.
- Kesen, M. (2016). Linking organizational identification with individual creativity: Organizational citizenship behavior as a mediator. *Journal of Yasar University*, 11 (41), 56-66.
- Kılınç, Ç. (2014). A quantitative study of the relationship between distributed leadership and organizational citizenship behavior: Perceptions of Turkish primary school teachers. *Journal of Curriculum and Teaching*, 3 (2), 69-78.
- Korkmaz, E. ve Gündüz, H. B. (2011). İlköğretim okulu yöneticilerinin dağıtıcı liderlik davranışlarını gösterme düzeyleri. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 1 (1), 123 – 153.
- Loi, R., Chan, K. W. ve Lam, L. W. (2014). Leader-member exchange, organizational identification, and job satisfaction: A social identity perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87 (1), 42–61.
- MacBeath, J., Oduro, G. ve Waterhouse, J. (2004). Distributed leadership in action: Full report. www.ncsl.org.uk
- Mael, F. ve Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103–123.
- Mahoney, P. ve Moos, L. (1998). Democracy and school leadership in England and Denmark. *British Journal of Educational Studies*, 46 (3), 302–17.
- Mascall, B., Leithwood, K., Straus, T. ve Sacks, R. (2008). The relationship between distributed leadership and teachers' academic optimism. *Journal of Educational Administration*, 46 (2), 214-228. DOI 10.1108/09578230810863271
- Oduro, G. (2004). "Distributed leadership" in schools: What English headteachers say about the "pull" and "push" factors. Paper presented at the *British Educational Research Association Annual Conference*, Manchester, England. <http://www.leeds.ac.uk/educol/documents/00003673.htm>
- Organ, D. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10 (2), 86.
- Özdemir, M. (2012). Dağıtıcı liderlik envanterinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışmaları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 18 (4), 575-598.

- Özkan, M. ve Çakır, Ç. (2017). Dağıtılmış Liderlik Ölçeği'nin geliştirilmesi. *International Journal Of Eurasia Social Sciences*, 30 (8), 1629-1660.
- Qureshi, J. A., Shahjehan, A., Zeb, F. ve Saifullah, K. (2011). The effect of self-esteem and organizational identification on organizational citizenship behavior: A case of Pakistani public sector university. *African Journal of Business Management*, 5 (9), 3448-3456. DOI: 10.5897/AJBM10.391
- Ravasi, D. ve Van Rekom, J. (2003). Key issues in organizational identity and identification theory. *Corporate Reputation Review*, 6 (2), 118-132.
- Scott, S. G. ve Lane, V. R. (2000). A stakeholder approach to organizational identity. *Academy Of Management Review*, 25 (1), 43-62.
- Singh, S. (2014). *The Impact Of Distributed Leadership Practices On The Functioning Of Primary Schools In Johannesburg South*. Master's Thesis. Education Management, University of South Africa, Johannesburg.
- Smith, L. M. (2007). *Study of Teacher Engagement in Four Dimensions of Distributed Leadership in One School District In Georgia*. Electronic Thesis & Dissertations. Georgia Southern University.
- Sobel, M. E. (1982). *Asymptotic Intervals For Indirect Effects In Structural Equations Models*. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological methodology* (pp. 290-312). San Francisco: Jossey-Bass.
- Spillane, J. P. (2005). Distributed leadership. *Educational Forum*, 69 (2), 143-150.
- Spillane, J. P., Halverson, R. ve Diamond, J. B. (2001). Investigating school leadership practice: A distributed perspective. *Research News and Comment*, April, 23-28.
- Şahin, M., Uğur, C., Dinçel, S., Balıkcı, A. ve Karadağ, E. (2014). Dağıtımcı Liderlik Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması, dil geçerliği ve ön psikometrik incelenmesi. *Eğitimde Politika Analizi Dergisi*, 3 (2), 19-30.
- Şanlı, Ö. (2014). *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Kimlik, Örgütsel İmaj Algılarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi (Malatya İli Örneği)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, EYTPE Ana Bilim Dalı, Elazığ.
- Şanlı, Ö. ve Arabacı, İ. (2016). Lise öğretmenlerinin örgütsel kimlik algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 5 (2), 443-458. DOI: 10.14686/buefad.v5i2.5000145839
- Şenturan, Ş. (2014). *Örnek Olaylarla Örgütsel Davranış*. İstanbul: Beta.
- Şişman, M. (2014). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Taşdan, M. (2010). *Örgütsel Kimlik. Yönetimde Yeni Yaklaşımlar* (Editörler: Yrd. Doç. Dr. Hasan Basri Memduhoğlu ve Yrd. Doç. Dr. Kürşad Yılmaz) 2010, Ankara: Pegem-A Yayıncılık.
- Taşdan, M. ve Yılmaz, K. (2008). Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet ölçeklerinin Türkçe'ye uyarlanması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33 (150), 87- 96.
- Taşdan, M. ve Oğuz, E. (2013). İlköğretim öğretmenleri için dağıtımcı liderlik ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2013 (11), 103-124.
- Tian, M. (2011). *Distributed Leadership and Teachers' Self-Efficacy: The Case Studies of Three Chinese Schools in Shanghai*. Master's Thesis, University of Jyväskylä, Institute of Educational Leadership, Department of Education, Finland.

- Tyler, T. R. (2000). Social justice: Outcome and procedure. *International Journal of Psychology*, 35 (2000), 117-125.
- Vonday, M. (2010). The Relationships among servant leadership, organizational citizenship behavior, person-organization fit, and organizational identification. *International Journal of Leadership Studies*, 6 (1), 3-27.
- Wallace, M. ve Hall, V. (1994). *Inside the SMT: Teamwork in Secondary School Management*. London: Paul Chapman.
- Williams, C. G. (2011). Distributed leadership in South African schools: possibilities and constraints. *South African Journal of Education*, 31, 190-200.
- Woods, P. A., Bennett, N., Harvey, J. A. ve Wise, C. (2004). Variabilities and dualities in distributed leadership: Findings from a systematic literature review. *Educational Management Administration Leadership*, 32 (4), 439-457. DOI: 10.1177/1741143204046497
- Wu, C., Liu, J., Kwan, H. ve Lee, C. (2015). Why and when workplace ostracism inhibits organizational citizenship behaviors: An organizational identification perspective. *Journal of Applied Psychology*, October 2015. <http://eprints.lse.ac.uk64006/>
- Yaman, S. (2015). *Ticaret Meslek Liselerinde Çalışan Meslek Dersi Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Büro Yönetimi Eğitimi Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Yang, W.J. ve Chao, L. (2016). How psychological contract breach influences organizational identification and organizational citizenship behavior: The mediating role of psychological capital. *American Journal of Industrial and Business Management*, 6, 922-930. <http://dx.doi.org/10.4236/ajibm.2016.68089>
- Yılmaz, D. (2014). *Dağıtılmış Liderliğin Örgütsel Güven ile Algılanan Örgütsel Destek ve Okul Başarısıyla İlişkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Yılmaz, D. ve Turan, S. (2015). Dağıtılmış liderliğin okullardaki görünümü: Bir yapısal eşitlik modelleme çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 21 (1), 93-126.
- Yulianti, P. (2014). Building organizational citizenship behavior with creative organizational climate support: A conceptual framework in higher education. *Educational Research*, 5 (3), 98-106. DOI: <http://dx.doi.org/10.14303/er.2014.016>