

PAPER DETAILS

TITLE: DÖNÜSÜMCÜ LİDERLİK, ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÖRGÜTSEL İLETİSİM ARASINDAKİ İLİSKİNİN İNCELENMESİ

AUTHORS: Muradiye Polat,Sinan Yalçın,Mustafa Köroğlu

PAGES: 177-204

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3520673>

DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK, ÖRGÜTSEL SINIZM VE ÖRGÜTSEL İLETİŞİM ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

EXAMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL CYNICISM, AND ORGANIZATIONAL COMMUNICATION

Muradiye POLAT¹ Sinan YALÇIN² Mustafa KÖROĞLU³

Başvuru Tarihi: 6.11.2023 Yayına Kabul Tarihi: 21.05.2024 DOI: 10.21764/maeuefd.1386944

(Araştırma Makalesi)

Özet: Çalışmada okullardaki idarecilerin dönüşümcü liderlik tarzıyla öğretmenler açısından örgütsel iletişim ve örgütsel sinizm düşüncelerinin birbirleriyle olan irtibatı araştırılmıştır. Araştırma nicel araştırma yönteminde ilişkisel tarama modelinde dizayn edilmiştir. Araştırmanın evreni 2022-2023 yıllarında Erzincan ili yerleşim merkezinde görevli olan öğretmenler arasından uygun örneklemeye metodu ile seçilen 304 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma verileri dönüşümcü liderlik, örgütsel iletişim ve örgütsel sinizm ölçeği ile toplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin dönüşümcü liderlik ve örgütsel iletişim algılarının yüksek seviyede olduğu, örgütsel sinizm algılarının ise aşağı seviyede olduğu neticesine varılmıştır. Araştırma neticeleri bakımından dönüşümcü liderlik ile örgütsel iletişim arasında olumlu yönde orta seviye mantıklı bir bağlantı, dönüşümcü liderlik ile örgütsel sinizm arasında olumsuz yönlü orta düzeyde mantıklı bir bağlantı olduğu neticesine varılmıştır. Araştırmanın başka bir sonucundan dönüşümcü liderliğin örgütsel iletişim ve örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu dönüşümcü liderliğin örgütsel sinizmin yaklaşık olarak %48'ini açıkladığı, örgütsel iletişimin ise yaklaşık olarak %49'unu açıkladığı sonucuna varılmıştır.

Abstract: This research investigates the relationship between school administrators' transformational leadership style and teachers' perceptions of organizational communication and organizational cynicism. The study was designed using a correlational survey model within the quantitative research method. The population of the study consisted of 304 teachers convenient sampling method from teachers working in the center of Erzincan province in the academic year 2022-2023. Data for the research were collected using the Transformational Leadership, Organizational Communication, and Organizational Cynicism scales. According to the research results, it was found that teachers have a high level of perception of transformational leadership and organizational communication, while their perception of organizational cynicism is low. The research findings also revealed a positive moderate significant relationship between transformational leadership and organizational communication, as well as a negative moderate significant relationship between transformational leadership and organizational cynicism. Additionally, it was concluded that transformational leadership is a significant predictor of organizational communication and organizational cynicism, explaining approximately 48% of organizational cynicism and approximately 49% of organizational communication.

¹ Öğretmen, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, m.atci@windowslive.com, ORCID ID: 0000-0002-7304-6240

² Doç.Dr., Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, sinan29@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-2372-9035

³Dr.Öğr.Üyesi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü, mustafa.koroglu@erzincan.edu.tr, ORCID ID: 0000-0001-9610-8523

Anahtar Kelimeler: Liderlik, dönüşümcü liderlik, sinizm, örgütsel sinizm, iletişim, örgütsel iletişim

Keywords: Leadership, transformational leadership, cynicism, organizational cynicism, communication, organizational communication

Giriş

Toplumun gerçek mimari olan öğretmenlerin görev yaptığı kurumda kendilerini mutlu ve güvende hissetmeleri, fikirlerini kimsenin baskısı altında kalmadan özgürce ifade etmeleri, yöneticileri ve çalışma arkadaşları tarafından kabul görmeleri kuruma ait olumlu hislere sahip olmaları, şüphesiz ki örgütlerde eğitimin kalitesini arttıracak gibi, eğitim öğretim sunacağı öğrenci kalitesi için de çok büyük bir öneme sahiptir (Kayaalp & Özdemir, 2020). Çalışanların örgütlerine yönelik olumsuz tutum sergilemeleri, işlerini sevmemeleri onların mesleki doyuma ulaşmalarını engellemekte ve tükenmişlik sendromuna girmelerine sebep olmaktadır. Öğretmenlerin okulun amaçları doğrultusunda bir çaba ortaya koymaları okulun amaçlarına ulaşması için önemli bir etkidir. Okul yöneticileri okul yönetim sürecinde liderlik davranışları sergileyerek öğretmenleri okulun amaçları etrafında buluşturabilir. Literatürde birçok farklı liderlik türünden bahsedilmektedir. Bu çalışma kapsamında okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışı üzerinde durulmuştur. Araştırmada dönüşümcü liderlik davranışı ile örgütsel sinizm ve örgütsel iletişim kavramları ele alınmıştır.

Dönüşümcü Liderlik

Alanyazında liderlik kavramıyla ilgili birçok tanım yapılmış olsa da herkesin ortak paydada bulunduğu bir liderlik tanımı yoktur (Dülker, 2019). Liderlikle ilgili tanımlara bakıldığında çağın koşullarına göre değişkenlik gösteren, liderliği bütünsel olarak tanımlamaktan çok belli bir zaman aralığında gözlenebilen davranışları kapsayan araştırmalar göze çarpmaktadır (Chance, 1992; Maxcy, 1991). Dünyada yaşanan hızlı değişimler örgütleride değişime zorlamaktadır. Örgütsel değişimin ana dinamiğini liderler oluşturmaktadır. Liderlik bağlamında incelendiğinde ise daha çok dönüşümcü liderlik kavramı ön plana çıkmaktadır (Terzi & H. Çelik, 2016).

Dönüşümcü liderlik kavramı ilk kez 1978 tarihinde “Liderlik” adlı çalışmasıyla Mc Gregor Burns tarafından dile getirilmiş olup teori haline getiren kişi de Bernard Bass olmuştur (Çelik, 2015).

Burns tarafından belirtilen dönüşümcü liderlik, lider ve iş görenlerin güdülenmesini ve yönettiği topluluk üzerinde anlaşılarak etki sağlamaktadır (Hartog, Muijen & Koopman, 1997). Burns'a göre çağdaş örgütlerde sadece dönüşümcü liderler yeni alanlar keşfetme yeteneğine sahiptir. Zira dönüşümcü düşünceyi benimseyen liderler ileri görüşleri sayesinde bu yetiyi etkili şekilde çalışanlarına yansıtır (Eraslan, 2004). Dönüşümcü liderliğin hedefi sürekli değişen koşulları devam ettirilebilir bir hale getirmektir. Bu süreçte dönüşümcü liderler işgörenlerin kendini örgütün bir parçası olarak hissetmelerini sağlayarak oluşturdıkları durumu yansıtmada başarılıdır (Conger, 1999). Dönüşümcü liderler, donanımlı, disiplinli ve atılgan bir kişilik özelliklerine sahip olmalıdır (Özden, 1999: 136). Dönüşümcü liderlerin diğer bir en önemli özelliği ise kendilerine olan güvenleridir. Yüksek bir hedefle kendilerini güdülemişlerdir. Güç sahibi olmalarına rağmen bu gücü kendileri için kullanmazlar, çalışanlarını yetkilendirmek için kullanırlar. (Açıkalın, 2000: 45).

Bass ve Avolio (1995, 1997) dönüşümcü liderlik açısından kapsam belirlenirken, karizma (idealleştirilmiş tesir), ilham verici motivasyon, entelektüel uyarım, kişisel dayanak sağlama kavramlarından yararlanmıştır. Bu dört kavram çoğunlukla dönüşümcü liderliğin boyutları olarak varsayılmaktadır.

1. Karizma (İdealleştirilmiş Etki): Bu boyut davranış ve atfedilen karizma olmak üzere iki şekilde olmaktadır. Davranışsal açıdan idealleştirilen tesir; lider açısından ehemmiyeti bulunan değer ve inançlardan bahsetmesi, kararlar alırken etik sonuçlara önem vermesi, paylaşılan müşterek sorumlulukların ehemmiyetine dikkat çekmesi gibi durumları içerir. Dayandırılan idealleştirilmiş tesir ise izleyenlerin lider ile beraberliğinden mutluluk ve gurur duymasını, çalıştığı grubun menfaatlerini ön planda tutmayı, çalışanların özsaygısını artıracak faaliyetler göstermesi ve özgüveni yüksek, güçlü biri olduğunu yansıtabilmesidir (Karip, 1998).

2. İlham Verici Motivasyon: Liderlerin çalışanlarını destekleyerek onları güdelemesi, onlara ileri görüş becerisi kazandırmak için yüreklendirmesidir. Dönüşümcü liderler, izleyenlerinin ellerinden gelenin en iyisini hatta daha fazlasını yapmaları için onları cesaretlendirir, örgüt içi katılımlarını arttırarak motivasyon kazandırır (Karip, 1998).

3. Entelektüel Uyarım: Lider takipçilerinin sorunlar karşısında yeni ve keşfedilmemiş yöntemler bulmaları için takipçilerine destek olur (Erdoğruca, 2011: 60). Dönüşümcü liderler her koşulda yeni bilgiler öğrenmek için uğraşır. Entelektüel uyarım, izleyenlerin yeni çözüm yolları

bulmalarını, değerleri ve yıllarca kabul görmüş tutumları tekrar gözden geçirmeleri için teşvik eder (Anderson, 2017).

4. Bireysel Destek: Dönüşümcü liderler çalışanlarının başarıyı yakalayabilmesi için her biriyle ayrı ayrı ilgilenir ve onlara rehberlik eder. Liderin amacı takipçilerini en üst seviyede performans göstermesini sağlamaktır. Çalışanlarını destekleyerek yeni öğrenme olanaklarının oluşmasını ister. Her çalışanın özel olduğunu ve bireysel farklılıklar sergileyebileceğini göz önünde bulundurur. Bireysel farklılıklara saygı duyduğunu davranışlarıyla belli eder (Bass ve Riggio 2006'dan aktaran Kurt, 2009: 65).

Bütün örgütler değişen şartlardan etkilenebildiği gibi eğitim örgütlerinin de bundan etkilenebilmesi kaçınılmazdır. Bu değişimlerden dolayı eğitim sistemlerinin yeniden gözden geçirilmesine ihtiyaç duyulmuştur. Bunun sonucunda çok yönlü düşünebilen, sorunlarla baş edebilen, evrendeki kültürlerle hâkim, farklı kültürlerle dayanıklı bireylere ve bu bireyleri topluma kazandırabilecek bilgi ve donanıma sahip liderlere ihtiyaç vardır (Gümüşeli, 2001; Yalçınkaya Akyüz, 2002, aktaran İbiş ve Çalışkan, 2021). Bundan dolayı liderlik konusu hala günümüzde en çok araştırılan konular arasında yerini almaktadır. Bu araştırmalar liderin oluşturduğu tesirin neyle, nasıl, hangi şartlarda ve hangi tarz liderlik ile arttığı veya azaldığı konularında yoğunlaşmaktadır (Terzi & Derin, 2016). Liderlik ile yapılan araştırmaların neredeyse tamamına yakınında tüm örgütsel ve bireysel değişkenlerle alakalı tesirinin olduğundan bahsedilebilir (Doğan & Uğurlu, 2014; Terzi & Derin, 2016; Güçlü, Kalkan & Dağlı, 2017). Bunun yanında liderlik ile örgütsel sinizm arası ilişkinin araştırıldığı çalışmalarda mevcuttur (Gkorezis, Petridou & Krouklidou, 2015; Güçlü vd., 2017).

Örgütsel Sinizm

Kavramsal olarak sinizm tarihte ilk defa M.Ö 500'lü yıllarda (Metzger, 2004) oluşan Antik Yunan'daki felsefe akımlarından “sinik (kinik)” ifadesinden gelmektedir. (Mantere ve Martinsuo, 2001). Sinizm kelimesi Antik Yunan da gerçeği anlatma olarak kullanılmaktayken günümüzde bu anlamını yitirmiştir. Sinizm kavramı günümüze kadar gelmiş olmakla beraber kelime anlamı olarak olumludan olumsuzla evrilmiştir (Helvacı, 2010). Sinizm, ikili ilişkilerde genellikle diğer tarafın kötü olarak ilan edilmesi sonucu kişilerde oluşan güven kaybı olarak nitelendirilmektedir (Berman, 1997, s. 105). Başka bir ifadeye göre sinizm, kişilere, kurumlara, değerlere karşı güven duymama,

kuşkuculuk ve karşı tarafı rencide etme duygusunun ileri safhada olması ve kişilerin yalnızca bireysel çıkarları doğrultusunda güdüleneceğine dair inançları olarak ifade edilmektedir (Vice, 2011). Sinik bireyler, tarih boyunca çalıştıkları örgütleri “hor görmeleri” ile özdeşleşmiştir. Bununla birlikte mizahı, bireysel ve mesleki hedeflerine ulaşmada imtiyaz olarak görmüşlerdir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998). Buna ilaveten sinik bireyler, deneyimlerini aktarırken, kişisel düşüncelerini de ekleyerek küçümseyen bir tavır sergilemektedirler (Pelit, 2014, s. 75).

Sinizm, bireysel veya örgütsel faaliyetlerden oluşmakta ve böylece örgütsel sinizm kavramı ortaya çıkmaktadır. Dean ve diğerlerine (1998) göre; örgütsel sinizm, duyuşsal (affective), bilişsel (cognitive) ve davranışsal (behavioural) olarak üç boyutta meydana gelmektedir. Birinci boyut olan *bilişsel boyut*; örgütün hakikatten yana olmadığı yönünde işgörenlerde meydana gelen düşüncelerdir. Bu sebeple sinik görüşe sahip olan kişiler, örgütlerindeki etkinliklerin eşitlik, doğruluk ve içtenlik ilkeleri olmadan sürdürüldüğüne, bu ilkelerin örgütün menfaatleri için adandığına, etik olarak değerlendirilemeyen bu tür davranışların esasen örgütsel bir kural olduğuna, örgütsel seçimlerin bütünüyle örgütsel menfaatler uğruna gerçekleştirildiğine, örgütteki çalışanların tavırlarının tutarlı olmadığına ve güven duygusundan yoksun olduğunu dile getirirler. Örgütsel sinizmin ikinci aşaması, örgüte ait duygusal tepkileri içeren *duyuşsal* boyuttur. Dean ve diğerleri (1998), sinik özelliğe sahip çalışanların, sadece örgütlerine ait inançları olan bireyler olmadıklarını, başka bir ifadeyle örgütlerinde hassas davranışlar sergileyen kişiler olarak kabul görülmeleri gerektiğini ifade etmektedir. Bu sebeple *duyuşsal* sinizm boyutunda kızgınlık, stres, hor görme, küstahlık, gerilim gibi baskın hisler, işgörenler tarafından sergilenmektedir (Abraham, 2000; Dean vd., 1998). Örgütsel sinizmin boyutlarından sonuncusu ise ilk iki boyuttaki inanç ve hissiyatlar ile belirginleşen, örgütü yerme algısıyla hassas duyguları içeren *davranışsal* boyuttur. *Davranışsal* boyutta, örgüt hakkında olumsuz tutumları ve kötümser hisler taşıyan işgörenler, mensubu oldukları örgütle ilgili yakınma, kinayeli bakış, eleştiri, küçümseme vb. davranışlar gösterebilmektedirler (Dean vd., 1998).

Örgütsel sinizm, işgörenin çalışma hayatı boyunca karşılaştığı tecrübeler sonucu olumsuz tutumlar sergilediği bir kavram olarak tanımlanmakla beraber ileriye dönük bir özellik olarakta literatürde yer bulmaktadır (Johnson & O'Leary-Kelly, 2003). Bununla birlikte sinizm, bir duygu ve kişilik özelliği olarak tanımlanırken örgütsel sinizm, örgütün yönetsel anlayışından kaynaklanan davranışlarına örgütün genel yapısından daha çok reaksiyon göstermesi olarak ifade edilebilir. Yani

işgörenler, karşılık bulamayan ihtiyaçları ile baş edebilmede örgüte tavrı olarak –sinizm- bir yöntem olarak kullanmaktadır (Aküzüm, 2014).

Literatürde birden fazla olasılığın örgütsel sinizm ile olumlu ve olumsuz yönde bağlantısının olduğu birçok çalışmada görülmektedir. Bunlardan biri de örgütsel iletişim ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkidir (Tınaztepe, 2012).

Örgütsel İletişim

İnsan sosyal bir varlıktır. Varlığını sürdürebilmesi için kişilerle iletişim kurmaya ihtiyaç duymaktadır. Literatürde iletişim ile ilgili birçok tanım bulunmaktadır. Yazılı kaynakların taranması yöntemiyle yapılan bir çalışmada “iletişim” kavramıyla ilgili 4560 kullanım belirlenmiştir (Zıllıoğlu, 1993; 4). İletişim, insanların birlikte yaşamaya başladığı andan itibaren kişilerin birbirleriyle etkileşimlerinde yer alan sözlü veya sözsüz mesajların alıcıya iletilmesiyle, ortaklaşa anlam paylaşma durumudur (Telman ve Ünsal, 2005). İletişim sadece kişiler arasında değil, örgütlerin, toplumların ve grupların da birbirleriyle etkileşimi olarak tanımlanmaktadır (akt. Özkan, 2016; s. 7). Örgütlerin etkinliklerinde eşgüdümün önemi ne kadar büyükse, bu eşgüdümün sağlanması için iletişim de bir o kadar önemlidir (Eroğluer, 2011).

Literatürde örgütsel iletişim ile ilgili birçok tanım yapılmıştır. Örgütsel iletişim, örgütte kişiler arasında gerekli olan etkileşimi sağlayan bir ögedir (Vural, 2003). Örgütsel iletişim, örgütün hayatta kalabilmesi için örgütün odak noktasıdır ve örgütün ilerleyen tüm dönemlerine ehemmiyetli bir tesiri bulunmaktadır (Gizir ve Şimşek, 2005; Kocabaş, 2005). Örgütsel iletişimin niteliğine olan gerekliliğin artması, örgütlerin büyümesi ve kompleks bir yapıya dönüşmesinden kaynaklanmaktadır (Akt. Kalla, 2005; 304).

Örgüt içinde etkili iletişimi barındıran bir sistem sağlanamadığı takdirde, işgörenler çalışmalarını birbirlerinden habersiz ve irtibatsız olarak devam ettirecektir. Bu durum ise örgütlerde olumsuz etki yaratmakta kimi zaman hedeflere ulaşmak mümkün olmazken, kimi zaman da gereğinden fazla çaba harcanmasına ve amaçlara daha geç sürede ulaşılmasına sebep olacaktır. (Eroğluer, 2011). Bununla birlikte örgütsel iletişim bulunmayan örgütlerin, örgütte yapılan bütün faaliyetlerde başarıyı yakalaması mümkün değildir (Kaya, 1999).

Alanyazında örgütlerin performansını etkileyen değişkenler her zaman merak konusu olmuştur. Özellikle örgütsel sinizm ile ilgili yapılan çalışmalar giderek artmaktadır. Literatür incelendiğinde eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenler ile diğer işletmelerde çalışan işgörenlerin örgütsel sinizm hakkındaki görüşlerine ait birçok çalışma bulunmaktadır. (Şamdan, 2022; Yeşirlili, 2022; Atılgan, 2022; Yalçınsoy ve Sığırı, 2022; Çini, 2022; Saygılı, 2022; Gençer Öztan, 2022; İyem, 2022; Çelik ve Altındağ, 2022; Özcan ve Gülaçtı, 2022; Özsoy 2022; Aslan, 2022; Karahan, 2022; Koşar ve Aslan, 2022; Ceyhan, 2022; Yalçın, 2022; Ardiç, 2022; Özdemir ve Elden 2022; Akpur ve Enes, 2022; Burak, 2022; Alhas, 2022; Polat, Işıktaş ve Tatlı, 2022; Koçak, 2022; Kobanoğlu ve Erdoğan, 2022; Beril, 2022; Özdemir ve Doğan, 2022; Özgen ve Coşkun, 2022; Ekinci ve Kulualp, 2023; Akdemir, Kırmızıgül ve Zengin, 2023; Kobanoğlu ve Karataş, 2023; Şahin ve Arslan, 2023; Ertosun, 2023; Çiğdemli ve Kobanoğlu, 2023; Aslan ve Terzi, 2023; Samdan, 2023; Uzunhasanoğlu, 2023; Şahin Aslan ve Terzi, 2023; Türkoğlu ve Okan, 2023; Çalışkan, 2023; Orhan ve Yakut, 2023; Gürel ve Kahveci, 2023; Ahmet ve Ulusoy, 2023; Erhan, 2023). Bu araştırma kapsamında dönüşümcü liderlik, örgütsel sinizm ve örgütsel iletişim kavramları ele alınmıştır. Literatürde (Yılmaz, 2019) tarafından dönüşümcü liderliğin örgüt içi iletişim ile olan bağlantısının araştırıldığı çalışmaya rastlanılmıştır. Dönüşümcü liderlik ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalar sınırlı sayıdadır. (Dülker, 2019; Mülayim ve Polatçı, 2019; Başaran, 2020; Ceyhan, 2022). Literatürde dönüşümcü liderlik, örgütsel sinizm ve örgütsel iletişimin incelendiği araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu sebeple bu çalışmada bu üç değişkenin birbirleriyle ilişkileri incelenmiştir.

Yöntem

Araştırmanın bu kısmında araştırmanın amacı, araştırma modeli, evren ve örneklem bilgileri, verilerin toplanması, veri elde etme enstrümanları ve veri analizine dair beyanlar içermektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır. Araştırma aşağıdaki alt problemlere yanıt aranmıştır.

- 1- Öğretmenlerin dönüşümcü liderlik, örgütsel sinizm, örgüt içi iletişim algı düzeyleri nasıldır?
- 2- Öğretmenlerin dönüşümcü liderlik, örgütsel sinizm, örgütsel iletişim bazı değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?
- 3- Öğretmenlerin dönüşümcü liderlik, örgütsel sinizm ve örgütsel iletişim algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 4- Öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algıları, örgütsel sinizm ve örgütsel iletişim algılarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

Araştırma modeli

Bu araştırma, nicel araştırma yönteminde ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. İlişkisel tarama metodu, iki ve daha fazla sayıdaki parametre arasında beraber olarak değişimin varlık yahut seviyesini saptamayı hedefleyen araştırma modelidir (Karasar, 1999).

Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini, 2022-2023 eğitim öğretim döneminde Erzincan il merkezinde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmi okullarda görev yapan 3503 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme de, evrenden uygun örnekleme yöntemi ile seçilen 304 öğretmenden oluşmaktadır. Uygun örnekleme, mevcut, kolayca erişilebilir ve araştırmaya katılmak isteyen bireylerin örnekleme dahil edilmesi durumunda kullanılmaktadır (Johnson ve Christensen, 2014). Bryman ve Cramer'e göre (2001) örneklem büyüklüğü belirlenirken en fazla madde sayısına sahip ölçeğin madde sayısının en az beş yahut on mislinin alınması lazımdır. (Akt: Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2014). Araştırmanın örneklem büyüklüğü bu görüş doğrultusunda belirlenmiştir. En fazla madde sayısına sahip ölçeğin madde sayısı 30 olduğu için araştırmanın uygun örneklem büyüklüğünün 150-300 arası olması örneklemin yeterli olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda araştırmanın veri elde etme gereği 304 çalışana uygulanarak yeterli miktarda örneklem büyüklüğü elde edilmiştir. Katılımcılara ait bilgiler Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo1

Katılımcıların Demografik Bilgileri

	f	%
Cinsiyet		
Kadın	204	67,1
Erkek	100	32,9
Kıdem		
0-10 yıl	81	7,9
11-20 yıl	124	18,8
21 ve üzeri	99	21,1
Okul Türü		
İlkokul	110	36,2
Ortaokul	126	41,4
Lise	68	22,4

Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların 204 (%67,1)'ü kadın, 100 (%32,9)'ü erkek öğretmenlerden oluşmaktadır. Öğretmenlerin 24 (%7,9)'ü 1-5 yıllık, 57 (%18,8)'si 6-10 yıllık, 64 (21,1)'ü 11-15 yıllık, 60 (%19,7)'i 16-20 yıllık, 47 (%15,5)'si 21-25 yıllık, 52 (%17,1)'si 25 ve üzeri yıllık kıdeme sahiptir. Katılımcı öğretmenlerin 110 (%36,2)'u ilkokulda, 126 (%41,4)'sı ortaokulda ve 68 (22,4)'i lisede görev yapmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin toplaması amacıyla üç farklı ölçme aracından yararlanılmıştır. Bu ölçekler sıra ile Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel İletişim Ölçekleridir. Ölçümde kullanılan araçların kullanılabilmesi için alınması gereken müsaade alınmıştır. Ölçeklerle ilgili ayrıntılı veriler alt başlıklardan oluşarak ve detaylı bir şekilde açıklanmıştır. Öğretmenlere uygulanan ölçüm aracında bu ölçeklerden ayrı olarak öğretmenlerin; cinsiyetleri, okul türleri ve mesleki kıdemlerini saptamak amacıyla dört soru daha yöneltilmiştir.

Dönüşümcü Liderlik Ölçeği: Öğretmenlerin, yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışları ile ilgili algılarını belirlemek için 29 maddeden oluşan Taş ve Çetiner (2008) tarafından geliştirilen “Dönüşümcü Liderlik Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın ölçeği, her bir madde için 1 ile (Hiç katılmıyorum.) 5 (Her zaman katılıyorum.) arasında tercihe imkan tanıyan 5’li Likert tipidir. Dönüşümcü Liderlik Ölçeği, tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçekteki 19. Madde ters kodlanmıştır.

Taş ve Çetiner (2008) çalışmasında, ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısını $\alpha=.97$ olarak hesaplamıştır. Bu araştırmaya göre ise ölçeğin Cronbach's Alpha kat sayısı .97 bulunmuştur.

Örgütsel Sinizm Ölçeği :Öğretmenlerin örgütsel sinizm seviyelerini saptamak amacıyla 25 maddeden oluşan Sağır ve Oğuz (2012)'un geliştirmiş olduğu “Örgütsel Sinizm Ölçeği”nden yararlanılmıştır. Ölçekte bulunan beyanlara “kesinlikle katılmıyorum” tercihinden “kesinlikle katılıyorum” tercihinine, 1'den 5'e doğru puan verilmiştir. Ölçekte bulunan 22, 23, 24 ve 25. maddeler ters kodlanmıştır. Sağır ve Oğuz (2012) çalışmasında ölçeğin tamamı için bulunan Cronbach's Alfa Katsayısı .89 olarak hesaplanmıştır. Araştırmanın boyutunda yapılan Cronbach's Alpha testi neticesindeyse ölçeğin Cronbach's Alpha kat sayısı .93 bulunmuştur.

Örgütsel İletişim Ölçeği: Öğretmenlerin örgütsel iletişimini belirlemek için 30 maddeden oluşan Eryılmaz Ballı ve Tulunay Ateş (2021)'in geliştirdikleri “Örgütsel İletişim Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekte “kesinlikle katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “orta derecede katılıyorum”, “katılıyorum” “kesinlikle katılıyorum” şeklinde 5'li likert tarzı ölçüm formu yer almıştır. Ölçekte ters madde yoktur. Eryılmaz Ballı ve Tulunay Ateş (2021) çalışmasında ölçeğin toplam Cronbach's Alpha kat sayısını .96 olarak hesaplamıştır. Bu çalışmada ise ölçeğin toplam Cronbach's Alpha kat sayısı .98 bulunmuştur.

Tablo 2

Cronbach's Alpha Katsayıları

Envanter Adı	N	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Dönüşümcü Liderlik Ölçeği	304	0,97	29
Örgütsel Sinizm Ölçeği	304	0,93	25
Örgütsel İletişim Ölçeği	304	0,98	30

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS 26.0 programından yararlanılmıştır. Analizlere geçmeden önce verilerin normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Dağılımın normal olarak değerlendirilebilmesi için ön koşullardan biri olan Çarpıklık ve Basıklık sayılarının +1,5 ve -1,5 arasında değerlerde olması gerekmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Tablo.3 incelendiğinde araştırma verilerinin

normal dağılım gösterdiği anlaşılmaktadır. Dağılımlara ilişkin varyansların homojenliğine ise Levene testiyle bakılmıştır. Levene testinde de varyansların homojen dağılmasından dolayı analizlerde parametrik testlerden (Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı, Bağımsız Örneklem T Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi, Basit Doğrusal Regresyon) yararlanılmıştır.

Tablo 3

Ölçeklerden Elde Edilen Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

	n	Çarpıklık		Basıklık	
		İstatistik	Standart Hata	İstatistik	Standart Hata
Dönüşümcü Liderlik	304	-0,792	0,14	0,125	0,279
Örgütsel Sinizm	304	0,254	0,14	-0,42	0,279
Örgütsel İletişim	304	-0,517	0,14	0,468	0,279

Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde araştırma neticesinde edinilen bulgular ve bu bulguların yorumlanmasına değinilmiştir.

Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Tablo 4

Öğretmenlerin Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel İletişim Algılarına İlişkin Bulgular

	n	$\bar{X}$	Sd
Dönüşümcü Liderlik Ölçeği	304	3,57	0,82
Örgütsel Sinizm Ölçeği	304	2,44	0,74
Örgütsel İletişim Ölçeği	304	3,54	0,78

Tablo 4 incelendiğinde öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algıları ortalamasının $X=3,57$ örgütsel sinizm algıları ortalamalarının $X=2,44$, örgütsel iletişim algıları ortalamalarının ise $X=3,54$

düzeyinde bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuca göre öğretmenlerin dönüşümcü liderlik ve örgütsel iletişime dair algılarının yüksek seviyede, örgütsel sinizme ilişkin algılarının ise düşük seviyede bulunduğu çıkarımında bulunulabilir.

İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Tablo 5

Öğretmenlerin Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel İletişim Düzeylerinin Cinsiyet Değişkeni İle İlişkinin Tespitine Yönelik T Testi Sonuçları

Envanter Adı	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss.	t	Sd	p
Dönüşümcü Liderlik	Kadın	204	3,56	0,82	-0,43	302	0,66
	Erkek	100	3,60	0,84			
Örgütsel Sinizm	Kadın	204	2,46	0,73	0,82	302	0,41
	Erkek	100	2,39	0,75			
Örgütsel İletişim	Kadın	204	3,51	0,78	-0,84	302	0,40
	Erkek	100	3,60	0,79			

Tablo 5 incelendiğinde öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algılarının ($t_{304}=-0.43$, $p=0,66$) cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. Verilerin aritmetik ortalamalarına dikkat edildiğinde erkek öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algılarının ($X=3.60$) kadın öğretmenlerden ($X=3.56$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının ($t_{304}= 0.82$, $p=0,41$) cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği ancak kadın öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının ($X=2.46$) erkek öğretmenlere nazaran ($X=2.39$) yüksek olduğu görülmektedir. Son olarak öğretmenlerin örgütsel iletişim algılarının ($t_{304}=-0.84$, $p=0,40$) cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği ancak erkek öğretmenlerin örgütsel iletişim algılarının ($X=3.60$) kadın öğretmenlere ($X=3.51$) göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 6

Öğretmenlerin Dönüşümcü Liderlik Algı Düzeylerinin Kıdem ve Okul Türü Değişkenlerine Göre Farklılığının Belirlenmesine Dair Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

	Kıdem	N	$\bar{X}$	Sd	F	p
Dönüşümcü Liderlik	0-10 yıl	81	3,55	0,78	1,045	0,353
	11-20 yıl	124	3,65	0,77		
	21 ve üzeri	99	3,49	0,92		
	Okul Türü				0,33	0,71
	İlkokul	110	3,60	0,93		
	Ortaokul	126	3,59	0,77		
	Lise	68	3,50	0,73		

Tablo 6 incelendiğinde öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algılarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Kıdem açısından incelendiğinde 16-20 yıllık kıdeme sahip katılımcıların dönüşümcü liderlik algılarının ($X=3.69$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Okul türü değişkeni açısından ise ilkokulda çalışan öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algılarının ($X=3.60$) diğer okul türlerinde çalışan öğretmenlere nazaran daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 7

Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algı Düzeylerinin Kıdem ve Okul Türü Değişkenlerine Göre Farklılığının Belirlenmesine Dair Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

	Kıdem	N	$\bar{X}$	Sd	F	p
Örgütsel Sinizm	0-10 yıl	81	2,57	0,74	1,806	0,158
	11-20 yıl	124	2,38	0,72		
	21 ve üzeri	99	2,40	0,76		
	Okul Türü				2,18	0,11
	İlkokul	110	2,32	0,81		
	Ortaokul	126	2,52	0,70		
	Lise	68	2,47	0,67		

Tablo 7 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının kıdem değişkenine göre ($F=1,806$, $p=0,158$) anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. bakıldığında ise 0-10 yıllık kıdeme sahip öğretmenlerin algılarının ($X=2.57$) diğer kıdem yıllarına sahip öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Okul türü değişkeni açısından incelendiğinde ise ortaokul

öğretmenlerinin örgütsel sinizme yönelik algılarının diğer kademelerde öğretmenlere nazaran daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 8

Öğretmenlerin Örgütsel İletişim Algı Düzeylerini Kıdem ve Okul Türü Değişkenlerine Göre Farklılığının Belirlenmesine Dair Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

	Kıdem	N	$\bar{X}$	Sd	F	p
Örgütsel iletişim	0-10 yıl	81	3,55	0,78	3,014	0,051
	11-20 yıl	124	3,65	0,78		
	21 ve üzeri	99	3,49	0,92		
	Okul Türü					
	İlkokul	110	3,66	0,86	2,13	0,1
	Ortaokul	126	3,51	0,74		
	Lise	68	3,42	0,69		

Tablo 8 incelendiğinde öğretmenlerin kıdem ($F=1.91$, $p=.09$) ve okul türü ($F=2.13$, $p=.1$) ile örgütsel iletişim algı düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Kıdem değişkeni açısından incelendiğinde 11-20 yıllık kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel iletişim algılarının ($X=3.65$) diğerlerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Okul türü değişkeni bağlamında incelendiğinde ise ilkokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel iletişim algılarının ($X=3.66$) diğer kademelerde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Tablo 9

Öğretmenlerin Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel İletişim Algıları Arasındaki İlişki

	Dönüşümcü Liderlik	Örgütsel Sinizm	Örgütsel İletişim
Dönüşümcü Liderlik	1		
Örgütsel Sinizm	-,690**	1	
Örgütsel İletişim	,696**	-,691**	1

** $p<.001$

Tablo 9 incelendiğinde dönüşümcü liderlik ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı, dönüşümcü liderlik ile örgütsel iletişim arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki ($r=,696$) olduğu görülmektedir ($r=,690$). Bu sonuçtan hareketle okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışı sergileme düzeyi arttıkça öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının azalacağı, örgütsel iletişim algılarının ise artacağı söylenebilir. Bununla birlikte örgütsel iletişim ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunduğu anlaşılmaktadır ($r=,691$). Bu durumdan hareketle örgüt içinde yönetici-öğretmen, öğretmen-öğretmen, öğretmen-öğrenci vb gibi paydaşlar arası sağlıklı bir iletişim ortamının sağlanmasının çalışanların örgütsel sinizm algılarını azaltacağı söylenebilir.

Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Tablo 10

Dönüşümcü Liderlik Stilinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisine İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Yordayıcı Değişken	B	SHB	Beta	t	P	Tolerance	VIF
Sabit	116,11	3,42		33,91	0		
Dönüşümcü Liderlik	-0,53	0,03	-0,69	-16,54	0.00	1,00	1,00

$R=0,69$; $R^2=0,475$; $F=273,705$; $p<0,05$

Örgütsel Sinizm= $116,116+(-0,533)*\text{dönüşümcü liderlik}$

Regresyon analizinin geçerliliği için Durbin-Watson değeri 1,84 olarak bulunmuştur. Durbin Watson değerinin 1.5-2.5 aralığında bulunması otokorelasyon olmadığının bir göstergesidir (Kalaycı, 2010, s.267). Tablo 9 incelendiğinde ($VIF<10$, $Tolerance>0,1$) Tolerance ve VIF değerlerine bakılarak verilerde çoklu bağlantı sorunu olmadığı söylenebilir.

Bulgulara bakıldığında dönüşümcü liderlik örgütsel sinizmde yer alan toplam değişkenin % 48'ini açıklamaktadır ($R=0,69$; $R^2=0,475$). Diğer bir ifadeyle dönüşümcü liderlik örgütsel sinizmdeki değişikliklerin %48'ini açıklamaktadır. Dönüşümcü liderliğin örgütsel sinizm üzerinde yer alan toplam etkisi ($\beta=-0,69$)'dur.

Elde edilen bulgulardan hareketle okul müdürlerinin dönüştürücü liderlik özelliklerinin öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir ($p=0,00$). Kısaca özetleyecek olursak okul idarecilerinin dönüştürücü liderlik niteliklerinde bir artış gerçekleştiğinde örgütsel sinizm algıları azalacaktır.

Tablo 11

Dönüştürücü Liderlik Stilinin Örgütsel İletişim Üzerindeki Etkisine İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Yordayıcı Değişken	B	SHB	Beta	t	P	Tolerance	VIF
Sabit	35,72	4,29		8,31	0		
Dönüştürücü Liderlik	0,68	0,04	0,69	16,84	0	1,00	1,00

$R=0,696$; $R^2=0,485$; $F=283,898$; $p<0,05$

Örgütsel İletişim= $35,721+0,681 \cdot \text{dönüştürücü liderlik}$

Regresyon analizinin geçerliliği için Durbin-Watson değeri 1,93 olarak bulunmuştur. Tablo 10 incelendiğinde ($VIF<10$, $Tolerance>0,1$) Tolerance ve VIF değerlerine bakılarak verilerde çoklu bağlantı sorunu olmadığı söylenebilir.

Elde edilen bulgulara göre dönüştürücü liderlik örgütsel iletişimdeki toplam varyansın % 49'unu açıklamaktadır ($R=0,69$; $R^2=0,485$). Diğer bir ifadeyle dönüştürücü liderlik örgütsel iletişimde gerçekleşen değişikliklerin %49'unun dönüştürücü liderlikten kaynaklandığı görülmektedir. Dönüştürücü liderliğin örgütsel iletişim üzerindeki toplam tesiri ($\beta=0,69$)'dur.

Bulgular değerlendirildiğinde okul müdürlerinin dönüştürücü liderlik özelliklerinin öğretmenlerin örgütsel iletişim algılarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir ($p=0,00$).

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Eğitim örgütleri, ülkelerin kalkınması, huzuru ve refahı için nitelikli ve ahlaklı öğrenciler yetiştirmelidir. Bu kutsal görevi yerine getirmek okullarda görevli bütün çalışanların özellikle de öğretmenleri ilgilendirmektedir. Eğer öğretmen çalıştığı kurumda değer görüyorsa, mutluyorsa, işine isteyerek ve huzurla gidiyorsa şüphesiz ki öğrencilerine de en iyi eğitimi vermek için elinden geleni yapacaktır. Bu hususta öğretmenlerin çalıştıkları kuruma bağlı ve kurum içinde örgütsel sinizme

maruz kalmamaları, yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışlarıyla ve örgüt içindeki diğer öğretmenlerle ve üstleriyle geliştirdikleri iletişim düzeyleri önemli etkenler arasındadır. Bu araştırmada okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Birinci alt probleme ilişkin sonuçlar incelendiğinde, öğretmenlerin yöneticilerini genel anlamda dönüşümcü lider olarak gördükleri söylenebilir. Literatür incelendiğinde yapılan bazı çalışmalarda da (Leithwood and Jantzi, 2000; Sun and Henderson, 2017; Dülker, 2019; Öncü, Yalçın ve Özpolat, 2023; Ceyhan, 2022; Kahya, 2020; Göksal, 2017) benzer sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Araştırmadan elde edilen bir diğer sonuca göre öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algıları düşük düzeyde olduğu söylenebilir. Elde edilen bu sonuç Kayaalp ve Özdemir (2020), Korkut (2019), Şamdan ve Başkan (2019)'ın yaptığı çalışmanın sonuçları ile örtüşmektedir. Elde edilen bir başka sonuca göre öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeyleri genel anlamda yüksektir. Elde edilen bu sonuç Eryılmaz Ballı ve Ateş (2021), Arslan ve Gül (2022), Kadioğlu Ateş ve Bulut (2019) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışını sergilemeleri beklenir. Dönüşümcü lider davranışı sergileyen okul yöneticilerinin olduğu okullarda öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin davranışlarının düşük olması beklenir. Nitekim araştırma sonuçlarında da öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algıları düşük çıkmıştır. Bununla birlikte dönüşümcü liderliğin görüldüğü okullarda pozitif bir okul ikliminin olması ve bununla beraber okul içerisinde iletişim ortamının da güçlü olması beklenen bir durumdur. Araştırma sonuçlarında da öğretmenlerin örgütsel iletişime ilişkin algıları yüksek düzeyde çıkmıştır.

İkinci probleme ilişkin sonuçlar incelendiğinde öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algılarının cinsiyet, kıdem ve okul türü değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Literatür incelendiğinde Kahya (2020) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algılarının cinsiyet, medeni durum değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği ancak okul türü değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Altıntaş (2020) tarafından yapılan diğer bir araştırmada dönüşümcü liderlik algılarının cinsiyete, kıdeme, medeni duruma göre farklılık göstermediği ancak eğitim durumuna göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Başaran (2020)'ın yapmış olduğu bir çalışmada ise

öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algılarının cinsiyete, meslekteki kıdemine, okuldaki çalışma süresine, kadro türüne, mezun olunan kuruma göre anlamlı bir fark göstermediği, fakat okul çeşidi değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna varılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları cinsiyet, çalışma süresi ve okul türü açısından anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Literatür incelendiğinde Çevik ve Can (2020)'ın yaptığı araştırmada öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının cinsiyete, öğrenim düzeyi ve branş açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Tarakcı ve Akın (2017) tarafından yapılan diğer bir araştırmada katılımcıların örgütsel sinizm algılarının cinsiyet göre farklılaşmadığı, ancak medeni durum, mesleki kıdem ve eğitim durumlarına göre anlamlı bir fark gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel iletişim algılarının da cinsiyete, kıdeme ve okul türüne göre farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Alanyazın çalışmaları incelendiğinde Ertürk ve Aydın (2018)'in çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel iletişim algılarının cinsiyet ve kıdeme değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği ancak öğretmenlerin örgütsel iletişim algılarının branş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Kıbrıs ve Sarıkaya (2023)'nın yaptığı diğer bir araştırmada ise öğretmenlerin örgütsel iletişim algılarının cinsiyete ve okul türüne göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazında yapılan çalışmalar incelendiğinde bu araştırmanın sonuçlarını destekleyen araştırmalar olduğu gibi bu araştırma sonuçları ile tezatlık gösteren araştırmalar da mevcuttur. Literatürde yapılan araştırmalarda farklı sonuçların ortaya çıkması evren ve örneklem gurubundaki farklılık ile izah edilebilir.

Üçüncü probleme ilişkin sonuçlara göre öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algıları ile örgütsel sinizm algıları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir ifadeyle okul idarecilerinin dönüşümcü liderlik davranışları arttıkça örgütsel sinizm düzeyleri azalmaktadır. Alanyazındaki çalışmalara bakıldığında dönüşümcü liderliğin örgütsel sinizm ile negatif yönlü anlamlı ilişkisini bulan çalışmalar (Güçlü, Kalkan ve Dağlı, 2017; Başaran, 2020; Ceyhan 2022; Hıdıroğlu, 2018; Atar ve Konaklıoğlu, 2018; Özgenel ve Hıdıroğlu, 2019; Mülayim ve Polatçı, 2021; Rabie, Karimi and Sadigh, 2016; Nurahman, Indradewa, Pusaka and Negoro, 2021) olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algıları ile örgütsel iletişim düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Başka bir deyişle yöneticilerin dönüşümcü liderlik davranışları arttıkça örgütsel iletişim düzeyleri artmakta, yöneticilerin dönüşümcü liderlik davranışları azaldıkça örgütsel iletişim düzeyi azalmakta, bununla birlikte yöneticilerin dönüşümcü liderlik davranışları öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarını olumsuz şekilde etkilemektedir.

Araştırma sonucu açısından okullardaki idarecilerin dönüşümcü liderlik niteliklerinin örgütsel iletişim düzeylerini de mantıksal açıdan yordadığı görülmüştür. Bu sonuç açısından dönüşümcü liderlik örgütsel iletişimdeki değişime %49'unu mantıklı bir tarzda açıklama getirmektedir. Diğer bir deyişle yöneticilerin dönüşümcü liderlik algıları öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeylerine pozitif şekilde etki etmektedir. Öncü, Yalçın ve Özpolat (2023)'ın yaptığı çalışmada da yöneticilerin dönüşümcü liderlik tavırlarının öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeylerini mantıklı bir şekilde yordadığı görülmektedir.

Okul birden fazla paydaşa sahip bir yapıdır. Okuldaki süreçleri etkileyen birçok faktör söz konusudur. Bu çalışma kapsamında bu faktörlerden sadece öğretmenlerin görüşleri alınmıştır. Diğer paydaşlar olan öğrenci, veli ve çevrenin görüşlerinin dikkate alındığı çalışmalar yapılabilir. Okulun amaçlarına ulaşmasında en önemli unsurlardan biri öğretmenlerdir. Okul yöneticileri öğretmenlerin istek, beklenti ve ihtiyaçlarını yerine getirmek için kurum içi ve kurum dışı birtakım çalışmalar yürütülebilir. Örgütsel iletişim örgütsel hedeflere ulaşmada önemli bir konudur. Bu konuda okul yöneticileri tarafından okullarında güçlü iletişim ağlarını oluşturacak çalışmalar yapılabilir.

Örgütsel sinizm örgütlerde istenilmeyen bir durumdur. Araştırma sonuçlarına göre okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışlarını sergilemeleri, örgütsel sinizm davranışını azaltacağı sonucuna ulaşılmıştır. Buradan hareketle okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışını sergilemeleri noktasında milli eğitim yönetimi gerekli koşulları ve çalışmaları yürütebilir.

Kaynakça

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269–92. ss.
- Açıkalın, A. (2000). *İlköğretim okulu yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ile empati becerileri arasındaki ilişki (Ankara İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Aküzüm, C. (2014). The effect of organizational justice and organizational cynicism on the organizational commitment: an application in primary education institutions. *Mevlana International Journal of Education (MIJE)*, 4(3), 48-68.
- Altıntaş, D. (2020). *Dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: iletişim sektöründe bir araştırma* (Master's thesis, Altınbaş Üniversitesi).
- Anderson, M. (2017). Transformational leadership in education: A review of existing literature. *International Social Science Review*, 93(1), Article 4.
- Arslan, A., & Gül, H. (2022). Örgütsel iletişim ikliminin kuruma duyulan güvene etkisi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(4), 1542-1558.
- Aslan, Ş., Akarçay Ulutaş, D. & Güzel, Ş. (2020). Dönüşümcü liderlik, yönetici desteği, iletişim, işyerinde iyilik hali ve örgütsel paranoya ilişkileri. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 7(61), 3180-3195.
- Atar, A., & Konaklıoğlu, E. (2021). Konaklama işletmelerindeki liderlik davranış türlerinin örgütsel sessizlik, örgütsel sinizm ve psikolojik iyi oluşa etkisi: Türkiye ve İtalya üzerine bir çalışma. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 45–65.
- Balli, F. E., & Ateş, Ö. T. (2021). Organizational communication climate: Scale development study. *Çukurova University Faculty of Education Journal*, 50(1), 400-433.
- Bass, B. M. ve Avolio, B.J. (1995). *Multifactor leadership questionnaire for research*. Mind Garden, Palo Alto, California.
- Bass, B. M. ve Avolio, B.J. (1997). *Transformational leadership: a response to critiques*. Academic Pres, New York.
- Başaran, S. (2020). *Okul müdürlerinin algılanan dönüşümcü liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyine etkisi* (Master's thesis, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı).
- Berman, E. (1997) Dealing with Cynical Citizens. *Public Administration Review*, 57, 105-112.

- Ceyhan, M. (2022). *Sınıf öğretmenlerinin görüşlerine göre ilkokul yöneticilerinin dönüşümcü liderliği ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki* (Master's thesis, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Chance, E. W. (1992). *Visionary Leadership in Schools*, Charles G Thomas Pub., Springfield, Illinois.
- Çelik, V. (2015). *Eğitimsel liderlik* (8. Baskı). Ankara: Pagem Akademi.
- Çetiner, A. (2008). *İlköğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarını gösterme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri* (Burdur ili örneği). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, SDÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta
- Çevik, A., & Can, N., (2020). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sinizm davranışlarının yordayıcısı olarak okul yöneticilerinin makamsal güç kaynakları. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 13-30.
- Çokluk, Ö. Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için çok değişkenli İstatistik*. Ankara: Pegem Akademi.
- Dean Jr, J.W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 2 (23), 341-352.
- Doğan, S., & Uğurlu, C. T. (2014). Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(3), 489-516
- Dülker, A. P. (2019). *Dönüşümcü liderlik ve örgütsel sinizm ilişkisi: Balıkesir ili örneği* (Master's thesis, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Eraslan, L. (2004). Liderlikte post-modern bir paradigma: Dönüşümcü liderlik. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1-32.
- Erdoğruca, P. (2011). *Dönüşümcü (Transformasyonel) Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Eroğlu, K. (2011). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: Kuramsal bir inceleme. *Ege Akademik Bakış*, 11(1), 121-136.
- Ertürk, R., & Aydın, B. (2018). Yeniçağa ve Dörtdivan ilçelerindeki okullarda örgütsel iletişim ve işe angaje olma davranışı: öğretmen görüşlerine dayalı ilişkisel bir analiz. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 86-99.
- Gizir, S. ve Şimşek, H. (2005). Communication in a academic context. *Higher Education*, 50, 197-221.

- Gkorezis, P., Petridou, E., & Krouklidou, T. (2015). The detrimental effect of machiavellian leadership on employees' emotional exhaustion: organizational cynicism as a mediator. *Europe's Journal of Psychology*, 11(4), 619-631.
- Göksal, G. Y. (2017). *Okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özelliklerini gösterme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri (Aydın ili bozdoğan ilçesi örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Pamukakle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Güçlü, N., Kalkan, F., & Dağlı, E. (2017). Mesleki ve teknik ortaöğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 37(1), 177-192
- Hartog, D. N., Muijen, J. V., & Koopman, P. L. (1997). Transactional versus transformational leadership: an analysis of the MLQ. *Journal of Organizational Psychology*, 70, 19-34.
- Helvacı, M. A. (2010). Örgütsel Sinizm. Memduhoğlu, H.B., Yılmaz, K. (Ed.), *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar* içinde Ankara: Pegem Akademi
- Hıdıroğlu, A. (2018). *Okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan liderlik stilleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki (Tekirdağ örneği)* (Master's thesis, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- İbiş, Y. ve Çalışkan, Ö. (2021). Öğretmenlerin liderlik rollerine ilişkin algı ve beklentilerinin incelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 50(230), 423-444.
- Johnson, B., & Christensen, L. (2014). *Eğitim araştırmaları: nicel, nitel ve karma yaklaşımlar*. Çev. Ed. SB DEMİR) Ankara: Eğiten Kitap.
- Johnson, J.L., & O'Leary-Kelly, A.M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 627-647.
- Kadıoğlu Ateş, H., & Bulut, R. C. (2019). Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin iletişim becerileri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki. *The Journal of Academic Social Science Studies*.
- Kahya, S. (2020). *Eğitim yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışlarının öğretmen motivasyonuna etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil yayın dağıtım
- Kalla, H. K. (2005). Integrated internal communications: A multidisciplinary perspective. *Corporate Communications: An international Journal*, 10(4): 302-314
- Karasar, N. (1999). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel
- Karip, E. (1998). Dönüşümcü liderlik. *Eğitim Yönetimi Dergisi*, Yıl:4, Sayı: 16, Güz.

- Kaya, Y. K. (1999). *Eğitim Yönetimi Kuram ve Türkiye’deki Uygulama* (7. Baskı). Ankara: Bilim Yayıncılık.
- Kayaalp, E., & Özdemir, T. Y. (2020). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algılarının örgütsel sinizm düzeyleriyle ilişkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(38), 101-113.
- Kıbrıs, İ., & Sarıkaya, Ü., (2023). Okul Yöneticilerinin Vizyoner Liderlik Özellikleri ve Öğretmenlerin İletişim Becerilerinin İncelenmesi. *Çağdaş Uygulamalı Bilimler Dergisi*, 1(1), 32–43.
- Kocabaş, F. (2005). Değişime uyum sürecinde iç ve dış örgütsel iletişim çabalarının entegrasyonu gerekliliği. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13, 247- 252.
- Korkut, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının analizi*. Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Kurt, T. (2009). *Okul müdürlerinin dönüştürücü ve işlemci liderlik stilleri ile öğretmenlerin kolektif yeterliği ve öz yeterliği arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). The effects of transformational leadership on organizational conditions and student engagement with School. *Journal of educational administration*, 38(2), 112-129.
- Mantere, S. and Martinsuo, M. (2001). *Adopting and questioning strategy: exploring the roles of cynicism and dissent*. Paper to be presented at 17th EGOS. European Group for Organisation Studies, Colloquium, July 5-7, 2001 Lyon, France.
- Metzger, M.D. (2004). *A Qualitative Inquiry into the Formation of Beliefs in a Police Organization*. Unpublished Doctoral Dissertation, The George Washington University, Washington.
- Noor, F. A., Jamaludin, A., & Nandang, N. (2023). The effect of transformational leadership style and work communication on employee performance in molding department pt. fcc indonesia. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 4(1), 56-68.
- Nurahman, N., Indradewa, R., Pusaka, S., & Angga, D. (2021). The effect of coworker trust, transformational leadership and job stress on organizational cynicism during the covid-19 pandemic. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, Volume 4, Issue 07, PP 90-99
- Öncü, E., Yalçın, S., & Özpolat, A. R. (2023). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel iletişim düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy University Journal of Education Faculty*, (65).
- Özden, Y. (1999). *Eğitimde Yeni Değerler: Eğitimde Dönüşüm*. 2. Baskı. Ankara: Pagem Yayıncılık.

- Özgenel, M. & Hıdıroğlu, A. (2019). Liderlik stillerine göre ortaya çıkan bir tutum: Örgütsel sinizm. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(2), 1003-1043.
- Özkan, S. (2016). *Taşeron personel ile kadrolu personelin örgütsel iletişim, örgüt kültürü ve iş tatmini değişkenleri açısından incelenmesi: Giresun Belediyesi Örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Avrasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Pelit, N. & Pelit, E. (2014). *Örgütlerde Kanser Yapıcı İki Başat Faktör: Mobbing ve Örgütsel Sinizm*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Polatcı, S., & Mülayim, M. (2021). Örgütsel sinizm üzerinde dönüşümcü ve etkileşimci liderlik tarzlarının etkisi. *Journal of Management and Economics Research*, 19(4), 30-47.
- Rabie, N., Karimi, F., & Sadigh, A. (2016). The effect of transformational leadership style and organizational culture on the formation of organizational cynicism in the Agricultural Bank of Tehran. *Management Science Letters*, 6(6), 443-454.
- Raziq, M., Rizvi, T. H., & Mahjabeen, A. (2021). The impact of transformational leadership on employee retention: the role of job satisfaction and communication. *Journal of Managerial Sciences*, 15(4).
- Sun, R., & Henderson, A. C. (2017). Transformational leadership and organizational processes: Influencing public performance. *Public Administration Review*, 77(4), 554-565.
- Sağır, T., & Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*, 9(2), 1094-1106.
- Şamdan, T., & Baskan, G. A. (2019). Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 47, 17-40.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (sixth ed.) Boston: Pearson.
- Tarakcı, H., & Akın, A. (2017). Psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel sinizm: Çorum İli Örneği. *Journal of International Social Research*, 10(52).
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2005). *İnsan ilişkilerinde iletişim*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Terzi, A. R. & Çelik, H. (2016). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ve algılanan örgütsel destek ilişkisi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 87-98.
- Terzi, A.R. & Derin, R. (2016). Relation between Democratic Leadership and Organizational Cynicism. *Journal of Education and Learning*, 5(3), 193-204.
- Tınaztepe, C. (2012). Örgüt içi etkin iletişimin örgütsel sinizme etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 53-63.

Vice, S. (2011). Cynicism and Morality. *Ethical Theory and Moral Practice*, 14 (2), 169-184.

Vural, B. A. (2003). *Kurum Kültürü*. İstanbul: İletişim Yayınları.

Yazıcıoğlu, N. (2019). *Kurum içi etkin iletişim ortamı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki* (Master's thesis, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Yılmaz, P. (2019). *Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları ile örgütsel iletişim arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Master's thesis, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Zıllıoğlu, M. (1993.) *İletişim Nedir?* Cem Yayınevi, İstanbul

Extended Abstract

Introduction

Just as all organizations can be affected by changing conditions, it is inevitable that educational organizations will not be affected by this. Due to these changes, there was a need to review education systems. As a result, individuals who can think versatile, cope with problems, have a command of the cultures in the universe, and are resistant to different cultures and leaders who have the knowledge and equipment to integrate these individuals into society are needed (Gümüşeli, 2001; Yalçınkaya Akyüz, 2002, aktaran İbiş ve Çalışkan, 2021). For this reason, the subject of leadership is still among the most researched topics today. These studies focus on what, how, under what conditions and with what style of leadership the leader's influence increases or decreases (Terzi & Derin, 2016). It can be said that almost all of the research conducted on leadership has an impact on all organizational and individual variables (Doğan & Uğurlu, 2014; Terzi & Derin, 2016; Güçlü, Kalkan & Dağlı, 2017). In addition, there are studies investigating the relationship between leadership and organizational cynicism (Gkorezis, Petridou & Krouklidou, 2015; Güçlü vd., 2017).

This research aimed to investigate the relationship between the transformational leadership behaviors of school administrators and teachers' perceptions of organizational cynicism and organizational communication. The research sought answers to the following sub-problems.

- 1- What are the teachers' perception levels of transformational leadership, organizational cynicism, and intra-organizational communication?
- 2- Do teachers' transformational leadership, organizational cynicism, and organizational communication differ according to some variables?
- 3- Is there a significant relationship between teachers' perceptions of transformational leadership, organizational cynicism and organizational communication?
- 4- Are teachers' perceptions of transformational leadership a significant predictor of their perceptions of organizational cynicism and organizational communication?

Methods

This research was conducted with a quantitative method and contains a relational scanning example. The relational scanning method is a research model that aims to detect the existence or level of change between two or more parameters (Karasar, 1999). The research universe consists of 3503 teachers working in public schools affiliated with the Ministry of National Education in the city center of Erzincan in the 2022-2023 academic year. The population of the study consisted of 304 teachers convenient sampling method from teachers working in the center of Erzincan province in the academic year 2022-2023.. According to Bryman and Cramer (2001), when determining the sample size, at least five or ten times the number of items of the scale with the highest number of items should be taken (Quoted by Çokluk, Şekercioğlu and Büyüköztürk, 2014). The sample size of the research was determined in line with this view. Since the number of items of the scale with the highest number of items is 30, the appropriate sample size of the study's being between 150-300 shows that the sample is sufficient.

Findings

According to the findings of the research, it is understood that the average of teachers' transformational leadership perceptions is $X = 3.57$, the average of their organizational cynicism perceptions is $X = 2.44$, and the average of their organizational communication perceptions is $X = 3.54$. According to this result, it can be inferred that teachers' perceptions of transformational leadership and organizational communication are at a high level, while their perceptions of

organizational cynicism are at a low level. According to another finding, there is a negative significant relationship between transformational leadership and organizational cynicism, and a positive significant relationship ($r=.696$) between transformational leadership and organizational communication ($r=-.690$). Based on this result, it can be said that as the level of transformational leadership behavior of school administrators increases, teachers' perceptions of organizational cynicism will decrease and their perceptions of organizational communication will increase. With this, it is understood that there is a significant negative relationship between organizational communication and organizational cynicism ($r=-.691$). Based on this situation, it can be said that providing a healthy communication environment between stakeholders such as administrator-teacher, teacher-teacher, teacher-student, etc. within the organization will reduce employees' perceptions of organizational cynicism.

Conclusion and Discussion

When the research results are examined, it can be said that teachers generally see their managers as transformational leaders. When the literature is examined, it is seen that similar results were obtained in some studies (Leithwood and Jantzi, 2000; Sun and Henderson, 2017; Dülker, 2019; Öncü, Yalçın and Özpolat, 2023; Ceyhan, 2022; Kahya, 2020; Göksal, 2017). According to another result obtained from the research, it can be said that teachers' perceptions of organizational cynicism are at a low level. This result overlaps with the results of the study conducted by Kayaalp and Özdemir (2020), Korkut (2019), Şamdan and Başkan (2019). According to another result, teachers' organizational communication levels are generally high. This result is similar to the results of the research conducted by Eryılmaz Ballı and Ateş (2021), Arslan and Gül (2022), Kadioğlu Ateş and Bulut (2019).

When evaluated in general, school administrators are expected to exhibit transformational leadership behavior. It is expected that teachers' behaviors related to organizational cynicism will be low in schools where school administrators exhibit transformational leadership behavior. As a matter of fact, the research results revealed that teachers' perceptions of organizational cynicism were low. However, it is expected that in schools where transformational leadership is seen, there will be a positive school climate and a strong communication environment within the school. The

results of the research revealed that teachers' perceptions of organizational communication were at a high level.

According to the results of the research, it was concluded that there was a negative significant relationship between teachers' perceptions of transformational leadership and their perceptions of organizational cynicism. In other words, as the transformational leadership behaviors of school administrators increase, their level of organizational cynicism decreases. When we look at the studies in the literature, there are studies that find a negative significant relationship between transformational leadership and organizational cynicism (Güçlü, Kalkan and Dağlı, 2017; Başaran, 2020; Ceyhan 2022; Hıdıroğlu, 2018; Atar and Konaklıoğlu, 2018; Özgenel and Hıdıroğlu, 2019; Mülayim and Polatçı, 2021; Rabie, Karimi and Sadigh, 2016; Nurahman, Indradewa, Pusaka and Negoro, 2021).

A significant positive relationship was found between teachers' transformational leadership perceptions and organizational communication levels. In other words, as managers' transformational leadership behaviors increase, their organizational communication levels increase; as managers' transformational leadership behaviors decrease, their organizational communication levels decrease; with this, managers' transformational leadership behaviors negatively affect teachers' perceptions of organizational cynicism.

ETİK BEYAN: “Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel İletişim Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamıştır ve veriler toplanmadan önce Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İnsan Araştırmaları Eğitim Bilimleri Etik Kurulunun 31 Mart 2023 tarihli ve 03 sayılı oturumunda alınan 03/11 sayılı etik izin alınmıştır. Karşılaşılacak tüm etik ihlallerde “Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Yayın Kurulunun” hiçbir sorumluluğunun olmadığı, tüm sorumluluğun Sorumlu Yazara ait olduğu ve bu çalışmanın herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiş olduğunu taahhüt ederim.