

ETİK LİDERLİK TARZI, DUYARSIZLAŞMA VE DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN BELİRLENMESİ: BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Altan AYAN¹

ÖZ

Çalışmada öncelikle etik liderlik tarzı ve duyarsızlaşma açıklanmıştır. Daha sonra etik liderlik tarzı, duyarsızlaşma ve demografik özellikler arasındaki ilişkiler bankacılık sektöründe araştırılmıştır. Çalışmada etik liderlik tarzının olumlu etkileri bankacılık sektöründe araştırılmaktadır. Araştırmanın amacı bankacılık sektöründe etik liderlik tarzının duyarsızlaşmaya etki edip etmediğini belirlemektir. Ayrıca demografik özelliklerin duyarsızlaşmaya etkisi incelenmiştir. Araştırmanın örneklemi Edirne'deki bankacılık sektörü çalışanlarıdır. Bu kapsamda 110 kişiden veriler toplanmıştır. Frekans analizi, faktör analizi ve güvenilirlik testleri, basit doğrusal regresyon testi, kolmogorov-smirnov normal dağılım testi, t-testi ve tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Sonuç olarak etik liderlik tarzının duyarsızlaşma üzerine negatif yönlü anlamlı bir etkisi olduğu ve 22-29 yaş grubundaki işgörenlerin duyarsızlaşmalarının diğer yaş gruplarından yüksek olduğu gözlenmiştir. Sonuç itibarıyla bu araştırmanın bazı kısıtlarının mevcut olduğu ifade edilmiş ve gelecekte araştırma yapacaklara öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Etik Liderlik, Duyarsızlaşma, Bankacılık Sektörü, Demografik Karakteristikler.

THE RELATIONSHIPS BETWEEN ETHICAL LEADERSHIP STYLES, DEPERSONALIZATION AND DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS: A RESEARCH STUDY IN BANKING SECTOR

ABSTRACT

This study first explains the constructs ethical leadership style and depersonalization. Then, relationships between ethical leadership styles, depersonalization and demographic characteristics are investigated on a sample of banking employees. The purpose of the study is to determine the potential effect of ethical leadership style on depersonalization within banking sector. The effects of demographic characteristics on depersonalization are also examined. The research sample consists of banking sector employees in Edirne Province. Within this scope data were gathered from 110 employees.

¹Yrd. Doç. Dr., Trakya Üniversitesi, Uzunköprü Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Halkla İlişkiler ve Reklamcılık Bölümü, altanayan@gmail.com.

Frequency analysis, factor analysis and reliability tests, simple linear regression test, Kolmogorov-Smirnov normality test, t-test and one-way Anova were carried out. According to the findings of the study, ethical leadership style has a significantly negative effect on depersonalization and the 22-29 age group displays a relatively higher level of depersonalization. The study concludes with the limitations of the current study and recommendations for future researches.

Keywords: *Ethical Leadership, Depersonalization, Banking Sector, Demographic Characteristics.*

I. Giriş

Günümüzde örgütler için liderlerin ve sergilenen liderlik tarzlarının önemi büyüktür. Doğruluk ve güven gibi kavramlarla özdeşleşen etik liderlik tarzının örgütteki çalışanlara olumlu katkısı olduğu düşünülebilir. Günümüzde örgütler için önemli problemlerden biri de duyarsızlaşmadır. Duyarsızlaşma ile karşılaşan örgütlerde çeşitli problemler meydana gelebilir. Duyarsızlaşma çalışanların hem müşterilere hem de çalışma arkadaşlarına karşı olumsuzluk içerdiğinden örgütlerin mücadele etmesi gereken bir sorundur. Duyarsızlaşma özellikle iş ve müşteri yoğunluğu yüksek olan bankacılık sektöründe mücadele edilmesi gereken bir sorun olarak düşünülebilir.

Olumlu bir liderlik tarzı olarak görülebilen etik liderlik tarzının duyarsızlaşma üzerine etki edip etmediğinin önemli olduğu söylenebilir. Başka bir deyişle etik liderlik tarzı sergilenmesi sayesinde duyarsızlaşmanın üstesinden gelinebileceği düşünülebilir. Çalışmada bankacılık sektöründe etik liderlik tarzının duyarsızlaşma üzerine etki edip etmediği incelenmektedir. Duyarsızlaşma gibi olumsuz sonuçlara yol açan bir unsura etik liderlik gibi olumlu bir değişkenin etki edebileceği düşünülebilir. Başka bir deyişle etik liderlik tarzı sergilenmesi sayesinde duyarsızlaşma ile baş edilebileceği düşünülebilir. Etik liderlik tarzı duyarsızlaşmayı engelleyebilecek bir değişken olabilir.

Çalışmanın amacı etik liderlik tarzının duyarsızlaşma üzerine etki edip etmediğini belirlemektir. Ayrıca duyarsızlaşmanın demografik özelliklere göre farklılıkları araştırılmıştır. Duyarsızlaşmanın hangi demografik özelliklere göre nasıl değiştiği incelenmiştir. Bunun belirlenmesi sayesinde örgütler duyarsızlaşmanın üstesinden gelebilecek çeşitli önlemler alabileceklerdir.

II. Kavramsal Çerçeve

A. Etik Liderlik Tarzı

Etik liderler kendi davranışları ile çalışanlara etik davranmayı öğretirler. Etik liderler örgütsel hiyerarşide izleyicilerinin dikkatini

çekecek güçlü ve görünür pozisyonda bulunduğu için rol modeli olurlar. Aynı zamanda ödül politikaları gibi formal süreçlerde etik beklentilere uygun davranırlar (Brown ve Mitchell, 2010: 585). Etik liderlik, liderin yürüttüğü faaliyet ve ilişkilerde uygun normlarla tutarlı davranışlar göstermesi olarak açıklanabilir. Etik liderlik prososyal davranışlar üzerinde olumlu etkiler göstermektedir. Etik liderliğin olmadığı durumlarda ise olumsuz etkiler oluşur (Kacmar vd., 2013). Etik liderler yüksek düzeyde bağlılık ve güven konusunda ilham veren ve izleyicileri arasında arzu edilen davranışları teşvik eden özelliklere sahiptir (Den Hartog ve Belschak, 2012). Etik liderlik normatif açıdan uygun davranış ve işgören davranışının disipliniyle ilgili faaliyetler olarak açıklanabilir (Eisenbeib ve Brodbeck, 2014: 344).

Etik liderliğin üç temel unsuru mevcuttur. Bunlar etik olarak örnek olma, insanlara adil bir şekilde davranma ve etkili bir şekilde dürüst yönetim sergilemektir (Mayer vd., 2012). Etik liderler etik standartlar ve güvenilirlik doğrultusunda işgörenlerin özyeterliklerini etkileyebilirler (Ma vd., 2013: 1410). Etik liderlik işgörenlerin bireysel olarak performans ve davranışlarına etki edeceği ve iş maliyetlerinin azalması gibi örgütsel düzeydeki sonuçlara neden olacağından örgütler için önemli bir unsur olarak görülmektedir (Walumbwa, Morrison ve Christensen, 2012: 954). Etik liderler dürüstlük, güvenilir olma ve etik bir şekilde davranma gibi özelliklere sahiptir. Etik liderlik tarzının lidere duyulan güven ile pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu söylenebilir (Bauman, 2013: 418). Etik liderler genellikle bir ödül ceza sistemi vasıtasıyla grup normları oluşturur ve böylece iş birimlerinin etik dışı davranışlara yönelme olasılığını azaltır (Lu, 2014: 380). Etik liderlik tarzı liderlerin başkalarını etkileme, çeşitli faaliyetleri gerçekleştirme ve karar verme süreçlerinde sosyal gücü nasıl kullanacaklarına odaklanır. Bu açık önemine rağmen bu konunun öncülleri ve örgütsel düzeydeki sonuçları az bilinmektedir (Zhu, 2014: 338).

Bouckenooghe, Zafar ve Raja (2015) etik liderlik tarzının çalışanların iş performansları üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi olduğunu ifade etmiştir. Lu (2014) etik liderlik tarzı ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu ifade etmiştir. Lu ve Lin (2014) etik liderlik tarzının etik iklim üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi olduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca etik iklimin işgörenlerin etik davranışları üzerine pozitif yönlü anlamlı bir etkisi olduğunu belirtmişlerdir. Uğurlu ve Üstüner (2011) etik liderlik tarzı ile örgütsel adalet arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca etik liderlik tarzı ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif düzeyde

bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Bu açıdan etik liderlik tarzının örgütlerde olumlu sonuçlara yol açtığı söylenebilir.

B. Duyarsızlaşma

Tükenmişlik kronikleşmiş işle ilgili stres etkenlerine bir tepki olarak ortaya çıkan üç boyutlu bir sendromdur. Tükenmişlik duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı olmak üzere üç boyuttan oluşur (You vd., 2015). Duyarsızlaşma kavramı motivasyon kaybı, geri çekilme ve işe karşı sinizm olarak açıklanabilir (Bianchi, Schonfeld ve Laurent, 2015). Duyarsızlaşma tükenmişliğin bireylerarası boyutu olarak görülmekte, müşterilere dönük olarak negatif ve katı tutum sergileme ve kişinin işine karşı tepkisiz davranmasını içermektedir (Budak ve Sürgevil, 2005: 96). Duyarsızlaşma çabuk sinirlenme, negatif tutumlar sergileme ve birlikte çalışılan kişilere karşı soğuk ve kişilik dışı davranmayı içerir (Amigo vd., 2014). Duyarsızlaşma kişinin hizmet sunduğu bireylere dönük olarak duygudan yoksun tavır göstermesidir. Bu durumdaki kişi alaycı, küçümseyici, katı, duygusuz ve kayıtsız davranışlar gösterir. Kişi çalıştığı kuruma yönelik umursamazlık ve mesafeli tutum gösterir (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008: 133).

Duyarsızlaşma, aldırış etmeyen tavırlar göstermeyi ve hatta insanlıktan uzaklaşarak yanıtlar vermeyi içeren tükenmişliğin bir yönü olarak ifade edilebilir (Maslach, 2003: 5). Esas itibarıyla belirtilen bu türden davranışların altında bir yabancılaşma hissi ve savunma mekanizması vardır (Ertürk, 2010: 207). Duyarsızlaşma, duygusal tükenmenin aşırı olduğu zaman ortaya çıkar ve işgörenin kendisini diğer bireylerden uzaklaştırmasının bir sonucu olarak koruyucu bir işlev barındırır. İşgören maruz kaldığı stresten kaçınmak hedefiyle bir başa çıkma mekanizması olarak diğer bireylerden uzaklaşmak istemektedir (Solmuş, 2004: 103-104). Çalışma ve çalışma hayatı işgörenin gözündeki değerini kaybettiğinde tükenmişliğe yol açacak bir kopuş ve yabancılaşma süreci kendiliğinden oluşur (Ergun Özler, 2010: 290).

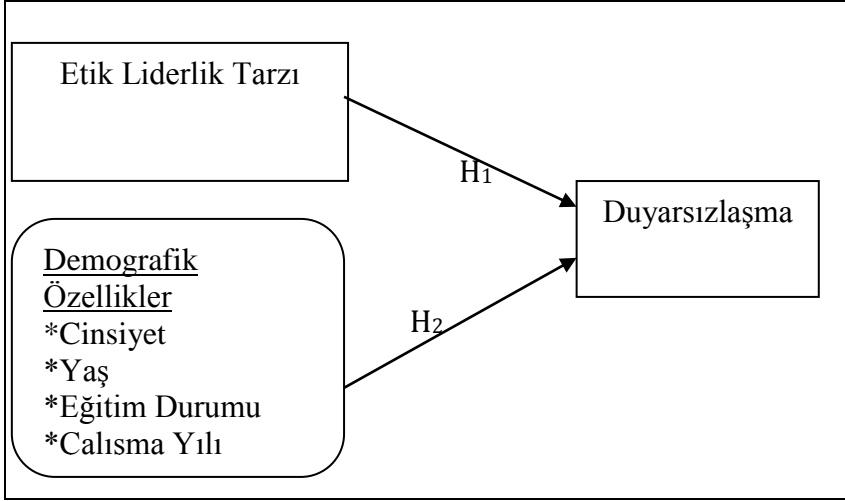
Hacıhasanoğlu ve Karaca (2014) duyarsızlaşma boyutu ile stres arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ifade etmişlerdir. Yani stres arttıkça duyarsızlaşmanın da arttığını belirtmişlerdir. Ayrıca duyarsızlaşma boyutu ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Diğer bir deyişle duyarsızlaşma arttıkça iş tatmininin azaldığını belirlemişlerdir. Özdevecioğlu, Sucan ve Akın (2014) örgütsel adalet algısı ile duyarsızlaşmanın negatif yönlü bir ilişkisi olduğunu ortaya koymuşlardır. Ayrıca araştırmalarında fiziksel aktivitelere katılım ile duyarsızlaşma arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Karacaoğlu ve Arslan (2013) işgörenlerce algılanan örgütsel destek ile duyarsızlaşma arasında

negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırmalarında işgörenlerce algılanan örgütsel destek arttıkça duyarsızlaşma seviyesinin azaldığı sonucuna varmışlardır. Bu açıdan duyarsızlaşmanın olumsuz sonuçlar meydana getiren ve mücadele edilmesi gereken bir problem olduğu söylenebilir. Sığı ve Başar (2015) etik liderlik tarzının işgörenlerin tükenmişliğini negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

III. Araştırma

A. Amaç, Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırmanın amacı bankacılık sektöründe etik liderlik tarzının duyarsızlaşma üzerine etki edip etmediğini incelemektir. Ayrıca duyarsızlaşmanın demografik özelliklere göre bir farklılık gösterip göstermediğini incelemektir. Demografik özellikler olarak cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve çalışma yılı ele alınmıştır. Bu kapsamda aşağıdaki araştırma modeli oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Hipotezler

H₁: Bankacılık sektöründeki çalışanlar açısından etik liderlik tarzı duyarsızlaşma üzerinde negatif etkiye sahiptir.

H₂: Bankacılık sektöründe çalışanların demografik özellikleri açısından duyarsızlaşma eğilimi farklılık göstermektedir.

H_{2a}: Bankacılık sektöründe çalışanların cinsiyetleri açısından duyarsızlaşma eğilimi farklılık göstermektedir.

H_{2b}: Bankacılık sektöründe çalışanların yaşları açısından duyarsızlaşma eğilimi farklılık göstermektedir.

H_{2c}: Bankacılık sektöründe çalışanların eğitim durumu açısından duyarsızlaşma eğilimi farklılık göstermektedir.

H_{2a}: Bankacılık sektöründe çalışanların çalışma yılları açısından duyarsızlaşma eğilimi farklılık göstermektedir.

B. Örneklem, Evren ve Ölçüm Araçları

Araştırma Edirne’de bankacılık sektöründe çalışan 110 kişi üzerine uygulanmıştır. Araştırmanın örneklemini Edirne’deki bankacılık sektörü çalışanları iken, evren Marmara bölgesindeki bankacılık sektörü çalışanlarıdır. Araştırmada kullanılan 10 soruluk etik liderlik ölçeği Brown, Trevino ve Harrison (2005) tarafından geliştirilmiştir. Etik liderlik ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması Tuna, Bircan ve Yeşiltaş (2012) tarafından gerçekleştirilmiştir. Duyarsızlaşmayı ölçmek için 5 soru kullanılmıştır. Duyarsızlaşma ölçeği Maslach Tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma boyutunu oluşturan 5 sorudur. Duyarsızlaşma soruları Özkanan (2009) çalışmasından alınmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçekler 5’li likert ile uygulanmıştır. Bu kapsamda “kesinlikle katılmıyorum=1”, “katılmıyorum=2”, “kararsızım=3”, “katılıyorum=4” ve “kesinlikle katılıyorum=5” olarak puanlama yapılmıştır. Buna ilaveten sosyo-demografik özelliklerin belirlenmesine yönelik olarak 4 soru sorulmuştur.

C. Araştırmanın Analiz ve Sonuçları

Araştırmada Sosyal bilimler için istatistik paketi (Statistical Package for the Social Sciences) programı kullanılarak veri analizi gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda araştırmaya katılanların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin frekans analizi, etik liderlik tarzı ve duyarsızlaşma ölçekleri için faktör analizleri ve güvenilirlik testleri yapılmıştır. Etik liderlik tarzı ölçeği ve duyarsızlaşma ölçeği için birer boyut bulunmuştur. Etik liderlik tarzının duyarsızlaşma üzerine etkisi basit doğrusal regresyon yapılarak test edilmiştir. Etik liderlik tarzı bağımsız değişken iken, duyarsızlaşma bağımlı değişkendir.

Daha sonra duyarsızlaşma değişkenine kolmogorov-smirnov normal dağılım testi yapılmıştır. Dağılımın normal olduğuna karar verilmiş ($p=0,164>0,05$) ve parametrik testler olarak t-testi ve tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Başka bir deyişle duyarsızlaşmanın demografik özellikler olan cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve çalışma yılı açısından bir farklılık gösterip göstermediği t-testi ve tek yönlü varyans analizi ile test edilmiştir.

Aşağıda tablo 1’de işgörenlerin sosyo-demografik özelliklerine ilişkin frekans dağılımları ifade edilmiştir.

Tablo 1. İşgörenlerin Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Dağılımı

Değişkenler	Gruplar	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	60	54,5
	Bayan	50	45,5
	Toplam	110	100,0
Yaş	22-29 yaş	38	34,5
	30-39 yaş	65	59,1
	40-49 yaş	7	6,4
	Toplam	110	100,0
Eğitim Durumu	Lise	17	15,5
	Yüksekokul	13	11,8
	Lisans	78	70,9
	Lisansüstü	2	1,8
	Toplam	110	100,0
Çalışma Yılı	0-1 yıl	11	10,0
	2-5 yıl	34	30,9
	6-10 yıl	42	38,2
	11-15 yıl	9	8,2
	16 ve üzeri	14	12,7
	Toplam	110	100,0

Tablo 2. Etik Liderlik Tarzı Ölçeği İçin Faktör Analizi ve Güvenirlik Testi Sonuçları

	Sorular	Faktör Ağırlıkları	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Başlangıç Özdeğerleri	Cronbach's Alpha
Etik Liderlik Tarzı	E8	,892	63,384	6,338	0,929
	E6	,875			
	E5	,873			
	E9	,873			
	E2	,853			
	E10	,810			
	E7	,794			
	E3	,791			
	E1	,576			
E4	,528				

KMO: 0,927; Bartlett's Testi: 0,000; Açıklanan Toplam Varyans: 63,384

Tablo 2'de görüldüğü gibi KMO değeri 0,927 ve Bartlett's testi sonucu bulunan p değeri $0,000 < 0,05$ olduğundan veri seti faktör analizi için uygundur. Bu kapsamda çalışmada kullanılan etik liderlik

tarzı ölçeğine faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi sonucu tek boyut bulunmuştur. Elde edilen tek boyut toplam varyansın %63,384'ünü açıklamaktadır. Başlangıç özdeğerleri (Initial Eigenvalues) 6,338 olarak belirlenmiştir. Etik liderlik tarzı ölçeği için Cronbach's Alpha değeri 0,929 olarak bulunmuştur. Bu değer iyi bir düzeyde yani ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir.

Tablo 3. Duyarsızlaşma Ölçeği İçin Faktör Analizi ve Güvenirlik Testi Sonuçları

	Sorular	Faktör Ağırlıkları	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Başlangıç Özdeğerleri	Cronbach's Alpha
Duyarsızlaşma	D2	,833	56,405	2,820	0,804
	D3	,823			
	D5	,757			
	D1	,688			
	D4	,633			
KMO Değeri: 0,742; Bartlett's Testi Sonucu: 0,000; Açıklanan Toplam Varyans: 56,405					

Tablo 3'te görüldüğü gibi KMO değeri 0,742 ve Bartlett's testi sonucu bulunan p değeri anlamlı olduğundan veri setinin faktör analizine uygun olduğu söylenebilir. Bu kapsamda duyarsızlaşma ölçeğine faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucu tek boyut elde edilmiştir. Bulunan faktör toplam varyansın %56,405'ini açıklamaktadır. Başlangıç özdeğerlerinin 2,820 olduğu görülmektedir. Duyarsızlaşma ölçeği için Cronbach's Alpha değeri 0,804 olarak bulunmuştur. Bu değer 0,80'in üzerinde olduğundan ölçek güvenilir kabul edilebilir.

D. Etik Liderlik Tarzının Duyarsızlaşma Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi

Etik liderlik tarzının duyarsızlaşma üzerine etki edip etmediği basit doğrusal regresyon analizi ile sınanmıştır. Etik liderlik tarzı bağımsız değişken iken, duyarsızlaşma bağımlı değişkendir. Basit doğrusal regresyon analizi sonuçları aşağıda tablo 4'te görülmektedir.

Tablo 4. Etik Liderlik Tarzının Duyarsızlaşma Üzerine Etkisine İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Testi Sonuçları

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	Sig.
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	3,676	,393		9,342	,000
Etik liderlik tarzı	-,341	,101	-,309	-3,377	,001

Bağımlı Değişken: Duyarsızlaşma,
F=11,402; P=0,001; R=,309; R²: 0,095; Düzeltilmiş R²: 0,087; S.H.: 0,80802

Etik liderlik tarzının duyarsızlaşma üzerine negatif yönlü anlamlı ($\beta = -0,309$) etkisi olduğu gözlenmiştir ($p < 0,05$). Bu kapsamda H_1 desteklenmiştir ($p < 0,05$). Başka bir deyişle çalışanların etik liderlik tarzı algıları arttıkça duyarsızlaşmalarının azaldığı söylenebilir. Basit doğrusal regresyon testi sonucunda F değeri 11,402 olarak bulunmuştur.

E. Duyarsızlaşmanın Çalışanların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Farklılığının Testi

Duyarsızlaşma ölçeğine ilişkin dağılımın normal olup olmadığını belirlemek için Kolmogorov-Smirnov normallik testi yapılmıştır. Kolmogorov-Smirnov normallik testinde çıkan sonuca göre parametrik ya da nonparametrik testlerden hangisinin uygulanacağı belirlenmiştir. Duyarsızlaşma ölçeğine kolmogorov-smirnov normallik testi uygulanmıştır. Bu kapsamda aşağıdaki hipotezler test edilmiştir.

H_0 = Duyarsızlaşma ölçeği normal dağılım göstermektedir.

H_1 = Duyarsızlaşma ölçeği normal dağılım göstermemektedir.

Duyarsızlaşma ölçeğine uygulanan Kolmogorov-Smirnov normallik testi sonucu bulunan $p = 0,164 > 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi desteklenmektedir. Başka bir deyişle duyarsızlaşma ölçeği normal dağılım göstermektedir. Bu nedenle parametrik testleri uygulamak gerekir. Parametrik testler olarak t-testi ve tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır.

Duyarsızlaşmanın cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği t-testi ile incelenmiştir. Duyarsızlaşmanın yaş, eğitim durumu ve çalışma yılına göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi ile test edilmiştir.

Tablo 5. Duyarsızlaşmanın Cinsiyete Göre Farklılığına İlişkin t-testi Sonuçları

Değişken	Test Türü	t	p
Cinsiyet (Levene Test Sonucu: F=0,068, p=0,795).	t-testi	-0,942	0,348

Tablo 5'te duyarsızlaşmanın cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin gerçekleştirilen t-testi sonuçları yer almaktadır. Buna göre bulunan p değeri $0,348 > 0,05$ olduğundan H_{2a} reddedilir ($p > 0,05$). Başka bir deyişle bankacılık sektörü çalışanlarının cinsiyetlerine göre duyarsızlaşma eğilimi farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$).

Tablo 6. Duyarsızlaşmanın Yaş, Eğitim Durumu ve Çalışma Yılına Göre Farklılığına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Test Türü	F	p
Yaş (Levene İstatistiği: 0,252, p=0,778)	Tek Yönlü Varyans Analizi	6,890	0,002
Eğitim Durumu (Levene İstatistiği: 2,018, p=0,116)	Tek Yönlü Varyans Analizi	0,396	0,756
Çalışma Yılı (Levene İstatistiği: 0,453, p=0,770)	Tek Yönlü Varyans Analizi	1,119	0,352

Tablo 6'da duyarsızlaşmanın yaş, eğitim durumu ve çalışma yılına göre farklılığına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları yer almaktadır. Buna göre çalışanların eğitim durumu ve çalışma yılı açısından duyarsızlaşma eğilimi farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$). Başka bir deyişle H_{2c} ve H_{2d} reddedilmiştir ($p > 0,05$).

Bankacılık sektörü işgörenlerinin yaşları açısından duyarsızlaşma eğilimi farklılık göstermektedir ($p < 0,05$). Başka bir deyişle H_{2b} desteklenmiştir ($p < 0,05$). 22-29 yaş grubundaki işgörenlerin duyarsızlaşma ortalamaları 2,75 iken, 30-39 yaş grubundaki işgörenlerin ortalamaları 2,20 ve 40-49 yaş grubundaki işgörenlerin ortalamalarının 1,91 olduğu gözlenmiştir. Buna göre 22-29 yaş grubundaki işgörenlerin duyarsızlaşmalarının diğer yaş gruplarından fazla olduğu belirlenmiştir. 22-29 yaş grubundaki işgörenlerin diğer yaş gruplarına göre duyarsızlaşmayla mücadelede

daha az dirence sahip oldukları söylenebilir. Bu çalışanların iş hayatlarının ilk dönemlerinde olduğu söylenebilir.

IV. Tartışma ve Sonuç

Araştırma sonucuna göre etik liderlik tarzının duyarsızlaşma üzerine negatif yönlü anlamlı bir etkisi olduğu gözlenmiştir. Diğer bir ifadeyle işgörenlerin etik liderlik tarzı algıları arttıkça duyarsızlaşmaları azalmaktadır. Bankacılık sektöründeki yöneticiler etik liderlik tarzı sergiledikleri takdirde çalışanların duyarsızlaşmaları azalacaktır. Sığı ve Başar (2015) etik liderlik tarzının işgörenlerin tükenmişliğini negatif yönde etkilediğini belirlemişlerdir. Araştırmamızda buna benzer olarak etik liderlik tarzının duyarsızlaşma üzerine negatif anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaştık. Bu açıdan belirtilen araştırma ile araştırmamızın bulguları benzerlik göstermektedir.

Duyarsızlaşmanın yaşa göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Buna göre duyarsızlaşmanın 22-29 yaş grubundaki işgörenlerde daha yüksek olduğu gözlenmiştir. 22-29 yaş grubundaki işgörenlerin duyarsızlaşmaları diğer yaş gruplarından fazladır. Bu yaş grubundaki çalışanların duyarsızlaşmalarının yüksek olması yaş döneminin özelliğiyle ilişkili olabilir. 22-29 yaş grubundaki işgörenlerin duyarsızlaşmalarının yüksek olması onların mesleğin zorluklarıyla uzun yıllar mücadele etmemiş olmasıyla ilişkili olabilir. Özellikle bankacılık sektörünün yoğun iş temposu ve müşteri yoğunluğunun fazla olması iş hayatının ilk dönemlerinde olan 22-29 yaş grubundaki çalışanların duyarsızlaşma düzeylerinin yüksek olmasına neden olmuş olabilir.

Koruklu vd. (2012) araştırmasında 20-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin 41 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlere göre duyarsızlaşmalarının daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Belirtilen araştırmanın sonuçları ile araştırmamızın bulguları paraleldir. Araştırmamızda 22-29 yaş grubundaki işgörenlerin duyarsızlaşma düzeylerini en yüksek bulmuştuk. Yaşı ilerleyen işgörenlerin geçmiş tecrübeleri sayesinde duyarsızlaşmaları daha düşük olmaktadır. Günümüzdeki bankacılık sektörü liderlerine çalışanların duyarsızlaşmaları ile mücadele edebilmeleri için etik liderlik tarzını benimsemeleri ve bu yönde hareket etmeleri tavsiye edilebilir. Ayrıca bankacılık sektörü yöneticilerine 22-29 yaş grubu gibi düşük yaştaki işgörenlerin duyarsızlaşmalarına yönelik önlemler geliştirmeleri önerilebilir. Konu ile ilgili gelecekte yapılacak araştırmaların farklı sektörler ve farklı örneklerle yapılması faydalı olabilir. Örneklemin genişliği ve farklı sektörlerde kıyaslama yapılamaması araştırmanın kısıtları olarak görülebilir.

KAYNAKLAR

AMIGO, I., ASENSIO, E., MENEN, I., REDONDO, S. ve LEDESMA, J.A. (2014), "Working in Direct Contact with the Public as a Predictor of Burnout in the Banking Sector", *Psicothema*, Vol.26, No.2, ss. 222-226.

BAUMAN, D.C. (2013), "Leadership and the Three Faces of Integrity", *The Leadership Quarterly*, 24, ss.414-426.

BIANCHI, R., SCHONFELD, I.S. ve LAURENT, E. (2015), "Interpersonal Rejection Sensitivity Predicts Burnout: A Prospective Study", *Personality and Individual Differences*, 75, ss.216-219.

BOUCKENOOGHE, D., ZAFAR, A. ve RAJA, U. (2015), "How Ethical Leadership Shapes Employees' Job Performance: The Mediating Roles of Goal Congruence and Psychological Capital", *Journal of Business Ethics*, 129, ss.251-264.

BROWN, M. E., TREVIÑO, L. K., & HARRISON, D. A. (2005), "Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, ss.117- 134.

BROWN, M.E. ve MITCHELL, M.S. (2010), "Ethical and Unethical Leadership: Exploring New Avenues for Future Research", *Business Ethics Quarterly*, 20:4, October, ss.583-616.

BUDAK, G. ve SÜRGEVİL, O. (2005), "Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama", *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt 20, Sayı 2, ss.95-108.

DEN HARTOG, D.N. ve BELSCHAK, F.D. (2012), "Work Engagement and Machiavellianism in the Ethical Leadership Process", *Journal of Business Ethics*, 107, ss.35-47.

EİSENBEİB, S.A. ve BRODBECK, F. (2014), "Ethical and Unethical Leadership: A Cross-Cultural and Cross-Sectoral Analysis", *Journal of Business Ethics*, 122, ss.343-359.

ERGUN ÖZLER, N.D. (2010), *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, 1. Baskı, Ekin Basım Yayın, Bursa.

ERTÜRK, Y.D. (2010), *Davranış Bilimleri*, 2.Baskı, Kutup Yıldızı Yayınları, İstanbul.

HACIHASANOĞLU, T. ve KARACA, N. (2014), "Bağımsız Çalışan Muhasebe Meslek Mensuplarının ve Muhasebe Çalışanlarının Tükenmişlik, İş Tatmini ve Stres Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.19, S.4, ss.153-170.

KACMAR, K.M., ANDREWS, M.C., HARRIS, K.J. ve TEPPER, B.J. (2013), "Ethical Leadership and Subordinate Outcomes: The

Mediating Role of Organizational Politics and the Moderating Role of Political Skill”, *Journal of Business Ethics*, 115, ss.33-44.

KARACAOĞLU, K. ve ARSLAN, F. (2013), “Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Desteğin Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Etkisi: Kayseri İmalat Sanayi Uygulaması”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 15, Sayı 3, ss.457-476.

KORUKLU, N., FEYZİOĞLU, B., ÖZENOĞLU KİREMİT, H., ALADAĞ, E. (2012), “Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(3), ss.1813-1831.

LU, X. (2014), “Ethical Leadership and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Roles of Cognitive and Affective Trust”, *Social Behavior and Personality*, 42(3), ss.379-390.

LU, C.S. ve LIN, C.C. (2014), “The Effects of Ethical Leadership and Ethical Climate on Employee Ethical Behavior in the International Port Context”, *Journal of Business Ethics*, 124, ss.209-223.

MA, Y., CHENG, W., RIBBENS, B.A. ve ZHOU, J. (2013), “Linking Ethical Leadership to Employee Creativity: Knowledge Sharing and Self-Efficacy As Mediators”, *Social Behavior and Personality*, 41(9), ss.1409-1420.

MASLACH, C. (2003), *Burnout: The Cost of Caring*, Malor Books, Cambridge.

MAYER, D.M., AQUINO, K., GREENBAUM, R.L. ve KUENZI, M. (2012), “Who Displays Ethical Leadership, and Why Does It Matter? An Examination of Antecedents and Consequences of Ethical Leadership”, *Academy of Management Journal*, Vol 55, No 1, ss.151-171.

ÖZDEVECİOĞLU, M., SUCAN, S. ve AKIN, M. (2014), “Algılanan Örgütsel Adaletin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi: Fiziksel Aktivitelere Katılımın Rolü”, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, C.6, S.3, ss.137-151.

ÖZKANAN, A. (2009), “Örgüt İklimi ve Tükenmişlik İlişkisi: Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması”, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Büro Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara.

SAĞLAM ARI, G. ve ÇINA BAL, E. (2008). “Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”, *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt 15, Sayı 1, ss.131-148.

SİĞRİ, Ü. ve BAŞAR, U. (2015), “Etik Liderliğin İyileştirici Etkisi Üzerine Görgül Bir Araştırma”, 23. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı Cilt-2*, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, ss.606-612.

SOLMUŞ, T. (2004), *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler: Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi*, 1. Baskı, İstanbul.

TUNA, M., BİRCAN, H., & YEŞİLTAŞ, M. (2012), "Etik liderlik ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Antalya örneği", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26 (2), ss.143-156.

UĞURLU, C.T. ve ÜSTÜNER, M. (2011), "Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi", *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41, ss.434-448.

YOU, X., HUANG, J., WANG, Y. ve BAO, X. (2015), "Relationships Between Individual-level Factors and Burnout: A Meta-analysis of Chinese Participants", *Personality and Individual Differences*, 74, ss.139-145.

ZHU, Y. (2014), "The Mediating Effects of Managerial Skills on the Relationship Between Managerial Values, Ethical Leadership, and Organizational Reputation", *Journal of Asia-Pacific Business*, 15:4, ss.335-359.

WALUMBWA, F.O., MORRISON, E.W. ve CHRISTENSEN, A.L. (2012). "Ethical Leadership and Group in-role Performance: The Mediating Roles of Group Conscientiousness and Group Voice", *The Leadership Quarterly*, 23, ss.953-964.