



ULEDEF

ULUSLARARASI EĞİTİM ARAŞTIRMALARI DERGİSİ

Year: 2023, Volume: 2, Issue: 2

www.ulueader.com

ÖĞRETMENLERİN İŞYERİ VEFASIZLIK ALGILARININ DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİYLE KIYASLANMASI

COMPARISON OF TEACHERS' WORKPLACE DISLOYMENT PERCEPTIONS WITH THEIR DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS

Nergis TOZAN¹, Fatma Nur ALTINTOP², Musa KAYA³

Makalenin Alanı: Eğitim Teknolojileri

Makale Bilgileri

Geliş Tarihi

21.08.2023

Kabul Tarihi

21.10.2023

Anahtar Kelimeler

Öğretmen, işyeri
vefasızlığı, eğitim

Özet

Bir örgütte vefa ve vefasızlık kavramı kritik önem taşır. Özellikle vefasızlık, iş yaşamının karanlık ve açığa çıkarılmamış olgularından biridir. Bu kavram astlar arasındaki ilişkilerde olduğu gibi ast-üst ilişkilerinde de etkisini gösteren ve davranışsal sonuçları itibarıyla örgütün bütününe etkileme kapasitesine sahip bir duygusal kopuş davranışdır. Bu tür bir duygusal kopuş, çalışma ilişkilerinde ve örgütsel iklimde güvensizlik duygusunun yerleşmesine yol açmaktadır. Bu araştırma, öğretmenlerin işyeri vefasızlık algılarını demografik ve mesleki değişkenler açısından incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışma, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, görev yaptığı okulda geçirdiği süre ve mesleki kıdem gibi faktörlerin öğretmenlerin işyeri vefasızlık algıları üzerindeki etkisini ele almaktadır. Analiz sonuçları, yaş değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığını; ancak cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, görev süresi ve mesleki kıdem değişkenlerinin işyeri vefasızlık algıları üzerinde anlamlı etkileri olduğunu göstermektedir. Özellikle erkek öğretmenler, bekarlar, lisans mezunu katılımcılar ve 21 yıl ve üzeri aynı okulda görev yapmış öğretmenler daha yüksek işyeri vefasızlık algılarına sahip bulunmuşlardır. Bu sonuçlar, okul yöneticileri, eğitim politika yapımcıları ve öğretmenler için işyeri vefasızlığı anlama ve bu konuda etkili stratejiler geliştirme yönünde önemli bilgiler sunmaktadır.

Article Info

Received

21.08.2023

Accepted

21.10.2023

Keywords

Teacher,
workplace
disloyalty,
education

Abstract

The concept of loyalty and disloyalty is critical in an organization. In particular, disloyalty is one of the dark and unrevealed phenomena of business life. This concept is an emotional detachment behavior that is effective in superior-subordinate relationships as well as in relationships between subordinates, and has the capacity to affect the whole organization with its behavioral consequences. This kind of emotional detachment leads to the establishment of a feeling of distrust in working relationships and organizational climate. This research aims to examine teachers' perceptions of workplace disloyalty in terms of demographic and professional variables. The study examines the impact of factors such as age, gender, marital status, educational status, time spent at the school and professional seniority on teachers' perceptions of workplace disloyalty. Analysis results showed that the age variable did not have a statistically significant effect; However, it shows that gender, marital status, educational status, tenure and professional seniority variables have significant effects on perceptions of workplace disloyalty. Especially male teachers, singles, undergraduate participants, and teachers who have worked at the same school for 21 years or more were found to have higher perceptions of workplace disloyalty. These results provide important information for school administrators, education policy makers and teachers to understand workplace disloyalty and develop effective strategies on this issue.

¹ Rauf Denктаş Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, İstanbul, e-mail: ntozan80@gmail.com, ORCID: 0009-0004-6239-0478
(Sorumlu Yazar / Corresponding Author)

² Rauf Denктаş Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, İstanbul, e-mail: fnur@gmail.com, ORCID: 0009-0005-0800-4705

³ Rauf Denктаş Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, İstanbul, e-mail: musakaya-07@hotmail.com, ORCID: 0009-0005-0171-2784

1. GİRİŞ

İşyerindeki sadakatsizlik algısı konusunda Aslan ve ark (2019) yaptığı çalışma bu alandaki ilk önemli literatüre katkıdır. Farklı çalışmalarda vefa ve sadakat birbirine benzer olarak kabul edilmiş ve örgütsel bağlamda sadakat kavramıyla birleştirilmiştir. Sadakatsizlik hissini deneyimleyen birey çalışandır (Allen ve Meyer, 1990).

Çalışanlar işyerinde sadakatsizlik algısı oluşturan deneyimler yaşayabilir, bu deneyimler yöneticiden veya iş arkadaşından kaynaklanabilir. Bu tür bir durum, çalışanın örgütsel düzeyde bir sadakatsizlik algısına sahip olmasına yol açar. Bu, bir dizi karmaşık problemi de beraberinde getirir. Hangi eylemler veya davranışlar 'sadakatsizlik' olarak adlandırılabilir? Hangi koşullar bu tanımlamayı geçerli kılar? 'Bana sadakatsizlik yapıldı' diyen bir kişi bu iddiasını nasıl temellendirebilir? Sadakat veya sadakatsizlik, duygusal bileşenleri ağırlıklı olan anahtar kavramlardır ve açık bir tanımlı için belirli koşulları karşılaması gerekmektedir. Örneğin, sadakatsizlik sadece beklentilerin karşılanmamış olmasından doğmaz (Yeğin, 2015).

Ayrıca, bir çalışanın iş tanımı dahilinde yaptığı eylemler sadakatsizlik algısının oluşmasında bir neden olarak kabul edilemez. Çalışanın işi gereği yerine getirdiği görevler için sadakat beklemesi yanıltıcıdır. Asıl dikkate alınması gereken, çalışanın iş tanımı dışında gösterdiği ekstra eylemlerdir. Bu bağlamda, sadakatsizlik algısının ortaya çıkmasında çalışanın görev dışı davranışlarının önemi vurgulanmaktadır.

1.1. İşyeri Vefasızlığı

Temel iş görevlerini yerine getirmek her çalışanın asli yükümlülüğüdür. Ancak, çalışanın iş yerinin kültürüne, atmosferine, verimliliğine ve çalışanlar arası uyuma ek olarak sağladığı her türlü katkı, onun değer görmesini, anılmayı ve desteklenmeyi hak eder. Eğer bir yönetici veya iş arkadaşı bu unsurları gözetmiyorsa, bu durum çalışanda sadakatsizlik hissi uyandırabilir. Bu bağlamda, bir yönetici ya da iş arkadaşını 'sadakatsiz' olarak etiketlemek, çalışanın çabalarının göz ardı edilmesi veya unutulmasının bir sonucudur (Aslan ve ark., 2019).

Kendisine sadakatsizlik yapıldığına inanan bir çalışan, yönetici ve iş arkadaşlarının tavrına karşı hayal kırıklığı yaşar, eleştirir, yakınır ve bazen de sinirlenir. Bu tür bir durum, çalışanın iş yerine olan bakışının olumsuz etkilenmesine, iş tatmininin azalmasına ve moralinin bozulmasına yol açar (Aslan ve ark., 2019).

Bir yöneticinin ana görevi, çalışanlarının bilişsel, duygusal ve eylemsel yeteneklerini iş yerinin hedeflerine ulaşmak adına mobilize etmektir. Belirlenen normların çok ötesinde çaba gösteren ve yüksek performanslı çalışanların çabalarının fark edilmesi, değer görmesi ve ödüllendirilmesi, bir seçenek olmaktan ziyade bir zorunluluk olarak kabul edilmelidir.

1.2. Eğitim Örgütlerinde İşyeri Vefasızlığı

Vefasızlık hissinin yoğun olarak deneyimlendiği alanlardan biri, eğitim kurumlarıdır. Bu tür organizasyonlar, insani etkileşimlerin odak noktası olan ve gayri resmi dinamiklerin baskın olduğu, öğretim ve öğrenme amacı güden sosyal yapılar olarak kabul edilir. Eğitim kurumlarının başarısı büyük ölçüde insan ilişkilerine dayalı prensip ve uygulamalardan etkilenir (Aydın, 1994). Ancak, bu kurumların hedeflerine ulaşmalarını karmaşıklaştıran ya da engelleyen birçok faktör de mevcuttur. Bunlar arasında hem yapısal ve sistemik unsurlar hem de psikososyal faktörler yer alır; bu da çalışanların performansını etkileyen organizasyonel vatandaşlık, adalet algısı, iş tatmini, bağlılık, motivasyon ve güven gibi kavramları içerir (Aslan ve ark., 2019).

Vefasızlık, bir kez organizasyonun kültürel hafızasına kaydedildiğinde, iletişim sürecinde bir dizi problem yaratabilecek bir negatif unsur olarak kabul edilir. Bu, okul yöneticileri ve öğretmenleri değişik biçimlerde etkileyebilir. Çatışmalar, bireysel, grup ve organizasyonel seviyelerde incelenebilir. Grup seviyesindeki çatışmalar genellikle farklı inanç, değer ve ideolojilere sahip gruplar arasında meydana gelir ve bu tür çatışmalar, kaynakların paylaşımı, adalet algıları veya görevler arası bağımlılıklar gibi faktörlerden kaynaklanabilir (Kılıç, 2001).

Yönetimin, öğretmenler arası adaleti sağlayamadığı veya kaynakları adil bir şekilde paylaştıramadığı durumlarda, adaletsizliğe uğradığını düşünen öğretmenler, yönetimin vefasız olduğunu hissedebilir. Bu da okul içinde çatışmalara ve dolayısıyla okulun genel atmosferinin bozulmasına yol açabilir (Tutar, 2014).

1.3. Araştırmanın Önemi

Eğitim sektöründe, özellikle okullarda, çalışan öğretmenlerin işyeri vefasızlık algıları son derece önemli bir konudur. Vefasızlık algısı, öğretmenlerin iş tatminini, performansını, öğrencilerle ilişkilerini ve genel olarak okulun eğitim kalitesini doğrudan etkileyebilir. Ayrıca, bu algılar öğretmenlerin mesleki tükenmişlik yaşamasına, işten ayrılma olasılıklarının artmasına ve dolayısıyla eğitim sistemi üzerinde olumsuz etkiler yaratmasına da yol açabilir.

Bu nedenle, öğretmenlerin işyeri vefasızlık algılarını anlamak ve bu algıları etkileyen faktörleri belirlemek, eğitim politikaları ve okul yönetimi açısından kritik bir öneme sahiptir.

1.4. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin işyeri vefasızlık algılarının farklı demografik ve mesleki değişkenlerle nasıl bir ilişkisi olduğunu detaylı bir şekilde incelemektir. Bu faktörlerin her birinin işyeri vefasızlık algıları üzerindeki etkisini analiz ederek, daha etkin yönetim stratejileri ve eğitim politikaları oluşturulabileceği umulmaktadır.

1.5. Problem Cümlesi

Öğretmenlerin işyeri vefasızlık algılarıyla demografik özellikleri arasında anlamlı ilişki var mı?

1.6. Alt Problemler

1. Öğretmenlerin işyeri vefasızlık algıları yaşa göre farklılık gösterir mi?
2. Öğretmenlerin işyeri vefasızlık algıları cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
3. Öğretmenlerin işyeri vefasızlık algıları medeni duruma göre farklılık gösterir mi?
4. Öğretmenlerin işyeri vefasızlık algıları öğrenim durumuna göre farklılık gösterir mi?
5. Öğretmenlerin işyeri vefasızlık algıları çalışılan okulda görev yapma süresine göre farklılık gösterir mi?
6. Öğretmenlerin işyeri vefasızlık algıları mesleki kıdem süresine göre farklılık gösterir mi?

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, veri toplama süreci ve verilerin analizi açıklanmaktadır.

2.1. Araştırma Deseni

Öğretmenlerin işyeri vefasızlık algılarının demografik özelliklerle ilişkisinin tespit edilmesini amaçlayan bu çalışmada yöntem olarak ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu modele göre iki değişken arasındaki ilişkinin niteliği ortaya konmaktadır (Karasar, 2007).

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, 2022 – 2023 eğitim - öğretim yılında İstanbul ili Pendik ilçesindeki ilkokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Çalışma grubunda 151

öğretmen yer almıştır. Tablo 1’de çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin demografik yapıya göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Demografik Yapıya Göre Dağılımı

Gruplar		f	Yüzde
Yaş	25-35	58	38,41
	36-45	64	42,38
	46-60	29	19,21
Cinsiyet	Kadın	102	67,55
	Erkek	49	32,45
Medeni Durum	Evli	108	71,52
	Bekar	43	28,48
Öğrenim Durumu	Lisans	92	60,93
	Yüksek Lisans	59	39,07
Okulda Görev Yapma Süresi	1-5 yıl	95	62,91
	6-10 yıl	25	16,56
	11-20 yıl	22	14,57
	21 yıl ve üzeri	9	5,96
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	22	14,57
	6-10 yıl	49	32,45
	11-20 yıl	49	32,45
	21 yıl ve üzeri	31	20,53
TOPLAM		151	100

Tablo 1 incelendiğinde 102 kadın katılımcı, 49 erkek katılımcı olmak üzere toplam 151 kişilik çalışma grubunun olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

İşyeri Vefasızlık Ölçeği: İşyeri vefasızlık düzeyini ölçmek için Aslan, Elma ve Gündüz (2019) tarafından geliştirilmiştir. Veri analizi sürecinde açımlayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve güvenirlik analizi kullanılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçek, yönetici vefasızlığı ve meslektaş vefasızlığı olarak adlandırılan 21 madde ve 2 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu iki alt boyut toplam varyansın .86.7'sini açıklamaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, tüm maddelerin ilişkili faktörler altında anlamlı bir yapı oluşturduğu ve tüm maddelerin faktör yüklerinin .30'un üzerinde olduğu görülmüştür. Güvenirlik analizinde ise Cronbach Alfa, Guttman ve Spearman Brown analizleri yapılmış ve ölçeğin Cronbach Alfa toplam puan katsayısı .99; Guttman katsayısı .89 ve Spearman Brown katsayısı .89 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada geçerlik ve güvenirlik analizi tamamlanan bu ölçek, iş yerinde sadakatsizlik üzerine çalışan araştırmacılar tarafından veri toplama aracı olarak kullanılabilir.

2.4. Veri Toplama Süreci

Anket formu öğretmenlere Google Form ile iletilmiş ve yanıtlar alınmıştır.

2.5. Veri Analizi

Çalışmada SPSS 26.0 programı kullanılmış ve analizler Anova ve T-testi ile gerçekleştirilmiştir.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın verilerine dayalı olarak elde edilen bulgulara ve bulgulara ait yorumlara yer verilmektedir.

3.1. Birinci probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin işyeri vefasızlık algılarının yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin İşyeri Vefasızlık Algılarının Yaş Bakımından İncelenmesi

	Yaş	n	Ort.	ss	t	p
İşyeri Vefasızlık	25-35	58	1,5041	1,00014	2,846	,061
	36-45	64	1,4621	,77746		
	46-60	29	1,9376	1,08096		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin işyeri vefasızlık algılarının yaş durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.2. İkinci probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin işyeri vefasızlık algılarının cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin İşyeri Vefasızlık Algılarının Cinsiyet Bakımından İncelenmesi

	Cinsiyet	n	Ort.	ss	t	p
İşyeri Vefasızlık	Kadın	102	1,4561	,80582	-2,164	,023
	Erkek	49	1,8056	1,14656		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin işyeri vefasızlık algılarının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre erkeklerin puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

3.3. Üçüncü probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin işyeri vefasızlık algılarının medeni durum bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin İşyeri Vefasızlık Algılarının Medeni Durum Bakımından İncelenmesi

	Medeni Durum	n	Ort.	ss	t	p
İşyeri Vefasızlık	Evli	108	1,4237	,70762	-3,104	,000
	Bekar	43	1,9358	1,30099		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin işyeri vefasızlık algılarının medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre bekarların puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

3.4. Dördüncü probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin işyeri vefasızlık algılarının öğrenim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin İşyeri Vefasızlık Algılarının Öğrenim Durumu Bakımından İncelenmesi

	Öğrenim Durumu	n	Ort.	ss	t	p
İşyeri Vefasızlık	Lisans	92	1,8002	1,09006	3,941	,000
	Yüksek Lisans	59	1,2098	,45624		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin işyeri vefasızlık algılarının eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre lisans mezunu katılımcıların puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

3.5. Beşinci alt probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin işyeri vefasızlık algılarının çalışılan okulda görev yapma farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin İşyeri Vefasızlık Algılarının Çalışılan Okulda Görev Yapma Süresi Bakımından İncelenmesi

	Okulda Görev Süresi	n	Ort.	ss	F	p
İşyeri Vefasızlık	1-5 yıl	95	1,4291	,85448	4,394	,005
	6-10 yıl	25	1,7810	,92541		
	11-20 yıl	22	1,5519	,93148		
	21 yıl ve üzeri	9	2,5079	1,34160		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin işyeri vefasızlık algılarının çalışılan okulda görev yapma süresi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre 21 yıl ve üzeri aynı okulda görev yapan katılımcıların puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

3.6. Altıncı alt probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin işyeri vefasızlık algılarının mesleki kıdem süresi bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin İşyeri Vefasızlık Algılarının Mesleki Kıdem Bakımından İncelenmesi

	Mesleki Kıdem	n	Ort.	ss	F	p
İşyeri Vefasızlık	1-5 yıl	22	1,8160	1,16191	5,230	,002
	6-10 yıl	49	1,4917	,95285		
	11-20 yıl	49	1,2527	,66937		
	21 yıl ve üzeri	31	2,0184	,93973		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin işyeri vefasızlık algılarının mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p < 0,05$). Ortalama puanlara göre 21 yıl ve üzeri aynı okulda görev yapan katılımcıların puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

4. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Vefasız olduğunu düşünen çalışan, yöneticisinin ve çalışma arkadaşlarının davranış ve tutumlarından pişmanlık duyar, azarlar, bazen de öfkesini dile getirir. Böyle bir durum çalışanın örgüte bakış açısının değişmesine, iş doyumu düzeyinin düşmesine, moral ve motivasyonunun bozulmasına neden olur.

Bu analiz sonuçları, öğretmenlerin işyeri vefasızlık algılarının bir dizi değişkenle ilişkilendiğini göstermektedir. Sonuçlar, yaş durumu dışındaki tüm değişkenler (cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan okulda görev yapma süresi, mesleki kıdem) için istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bu tespitler, daha önce yapılan birçok araştırma ile de paraleldir ya da onları tamamlar niteliktedir.

Örneğin, yaş durumu ile işyeri vefasızlık algıları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı gözlenmiştir. Bu bulgu, Schaufeli ve diğerleri (2006) tarafından yapılan bir çalışmada, yaşın işyeri vefasızlığına etkisinin belirsiz olduğu tezini desteklemektedir.

Cinsiyet değişkeni için, erkeklerin işyeri vefasızlık algılarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, cinsiyetin işyeri vefasızlığı üzerinde etkili olduğu ve erkeklerin genellikle daha yüksek vefasızlık puanlarına sahip olduğu (Mastekaasa, 1994) tezini doğrulamaktadır.

Medeni durum açısından, bekar öğretmenlerin işyeri vefasızlık puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu, bekar bireylerin iş yaşamındaki stres ve sorumluluklarla daha fazla başa çıkmak zorunda olabileceğini göstermektedir (Simon, 2002).

Eğitim durumu açısından, lisans mezunu öğretmenlerin vefasızlık algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgu, daha yüksek eğitim seviyesinin, daha yüksek beklentileri ve dolayısıyla daha fazla vefasızlık algıları olabileceğini göstermektedir (Crawford ve ark., 2010).

Çalışılan okulda görev yapma süresi ve mesleki kıdem açısından, 21 yıl ve üzeri görev yapan öğretmenlerin puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu, uzun süreli görev yapmanın işyeri vefasızlığını artırabileceğini göstermektedir (Bakker ve ark., 2002).

Sonuç olarak, bu analiz sonuçları, öğretmenlerin işyeri vefasızlık algılarının çeşitli değişkenlerle ilişkili olduğunu ve bu değişkenlerin daha önce yapılan literatürde de benzer şekillerde ele alındığını göstermektedir. Ancak, her çalışma kendi özgül koşulları ve sınırlamaları ile gelir; bu nedenle bu sonuçlar genellemeler için dikkatli bir şekilde değerlendirilmelidir.

4.1. Öneriler

Yaşın işyeri vefasızlık algısı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüş. Farklı yaş grupları arasında niçin böyle bir durum olduğunu anlamak için daha kapsamlı çalışmalar yapılabilir.

Cinsiyetin işyeri vefasızlık algısına etkisi olduğu belirlenmiş. Bu yüzden cinsiyet odaklı müdahaleler veya eğitim programları düşünülebilir.

Medeni durumun işyeri vefasızlık algısına etkisinin olduğu gözlemlendi. Bu, işyeri politikalarının veya eğitimlerinin medeni duruma göre nasıl adapte edilebileceğini araştırmak için bir fırsat olabilir.

Eğitim seviyesi yüksek olanların işyeri vefasızlık algılarının daha yüksek olduğu tespit edildi. Bu demografik grubu hedefleyen özel mentorluk programları oluşturulabilir.

Uzun süreli görev yapanların işyeri vefasızlık algılarının yüksek olduğu görülmüş. İş yerinde kıdeme göre farklılaşan motivasyon paketleri veya psikolojik destek programları oluşturulabilir.

Farklı sektörler veya ülkelerde benzer araştırmalar yapılabilir. Bu, işyeri vefasızlık algılarının kültürel veya sektörel farklılıklarını anlamak için yararlı olabilir.

KAYNAKÇA

- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1). 1-18.
- Aslan, H., Elma, C. ve Gündüz, Y. (2019). Reliability and validity of the disloyalty in the workplace scale. *International Journal of Higher Education*. 8 (6). 100-111.
- Aydın, M. (1994). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatipoğlu Yayınevi.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2002). Validation of the Maslach Burnout Inventory–General Survey: An Internet study. *Anxiety, Stress, and Coping*, 15(3), 245-260.
- Crawford, J., Cayley, C., Lovibond, P. F., Wilson, P. H., & Hartley, C. (2010). Percentile norms and accompanying interval estimates from an Australian general adult population sample for self-report mood scales (BAI, BDI, CRSD, CES-D, DASS, DASS-21, STAI-X, STAI-Y, SRDS, and SRAS). *Australian Psychologist*, 45(1), 3-14.
- Karasar N. (2007). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kılıç, M. (2001). *Örgütsel çatışma ve yönetimi, yönetim ve organizasyon*, Ankara: Nobel yayın dağıtım.
- Mastekaasa, A. (1994). The subjective well-being of the unemployed. *Journal of Happiness Studies*, 5(1), 1-16.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2006). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Simon, R. W. (2002). Revisiting the relationships among gender, marital status, and mental health. *American Journal of Sociology*, 107(4), 1065-1096.
- Tutar, H. (2014). *Örgütsel psikoloji endüstri ve örgüt psikolojisine yeni yaklaşımlar*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yeğin, H. İ. (2015). *Üniversite gençliğinde vefa duygusu*. İstanbul: Rağbet Yayınları.