

*Öğretmenlerin Politik Becerileri Meşru Olmayan Görevlerin Mesleki Özdeşleşme Üzerindeki Olumsuz Etkilerini Hafifletiyor: Türkiye Örneği**

Server Sevil Akyürek¹

Received/ Başvuru: 05.06.2024

Accepted/ Kabul: 25.07.2024

Published/ Yayın: 30.07.2024

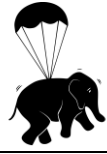
Öz

Bu araştırmanın amacı, çalışanların iş süreçlerinde meşru olmayan görevler (MOG) deneyimlerinin rol çatışması (RÇ) yaratıp yaratmadığını ve mesleki özdeşleşmeye (MÖ) olan etkilerini ve ayrıca politik becerinin (PB) aracılık etkisini görgül olarak incelemektir. Bu doğrultuda, Türkiye’de Milli Eğitim Bakanlığı’na (MEB) bağlı olarak devlet kadrosunda ve birçok ilde çalışan 521 öğretmenden veri toplanmıştır. Yapısal Eşitlik Modeli istatistiksel analiz sonuçları; MOG’un her iki boyutundan Gereksiz Görevler (GG)’in mesleki özdeşleşmeyi (MÖ) olumsuz ve Mantıksız Görevler (MG)’in MÖ’yü olağan düzeyin de üzerinde pozitif yönde etkilediğini açığa çıkarmıştır. Sonuçlar, öğretmenlerin rol çatışması yaratan durumların meslekleri ile özdeşleşme düzeylerini daha da güçlendirdiğine işaret etmektedir. MG rol çatışması yaratırken çalışanların politik becerilerinin (PB) bu etkiye aracılık ederek mesleki özdeşleşme düzeylerini olumlu yönde düzenlemektedir. Ayrıca hem GG ve MÖ arasında hem de MG ve MÖ arasında aracılık etkisi olan PB’nin MÖ’yü her iki durumda da olumlu yönde desteklediği ortaya çıkmıştır. Sonuçlar, ILUN ve ILUR’un RC oluşturmalarına rağmen, ILT’nin iki boyutunun PI üzerindeki etkilerinin farklı olduğunu ortaya koymaktadır. İstatistik analizler sonucunda sadece MG ile MÖ arasında RÇ ve PB’nin bulunduğu seri aracılık etkisinin mevcut olduğu görülmüştür. Araştırmanın temel özgünlüğü MOG ve MÖ arasındaki ilişkide PB’nin aracılık etkisinin ve RÇ ve PB’nin seri aracılık ilişkisinin ilk kez incelenerek ortaya çıkarılmasıdır. Literatürü destekleyen sonuçlar, rol kuramı ve SOS (benliğe saldırı olarak stres) kuramları çerçevesinde katkı sunarken, pratik olarak eğitimin niteliğini ve çalışanların esenlik düzeyini güçlendirmek için okul müdürlerinin ve diğer eğitim politikasında rol alan yöneticilerin MG ve GG’lerin azaltılması doğrultusunda önlemler almaları gerektiğini vurgulamaktadır.

Anahtar Kelimeler: meşru olmayan görevler, rol çatışması, politik beceri, mesleki özdeşleşme

* Bu çalışma için Yaşar Üniversitesi Etik Komisyonu’ndan, 8 sayılı ve 22.02.2019 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Nişantaşı Üniversitesi, Türkiye, serversevil.akyurek@nisantasi.edu.tr, Orcid:0000-0001-6286-8399



Teachers' Political Skills Diminish the Negative Effects of Illegitimate Tasks on Professional Identification: The Case of Türkiye

Abstract

The purpose of this research is to empirically examine whether employees' experiences of illegitimate tasks (ILT) in work processes create role conflict (RC) and their effects on professional identification (PI), as well as the mediating effect of political skill (PSKL). Data was collected from 521 teachers working in public schools and in cities under the Ministry of National Education in Turkey. SEM statistical analysis results; The dimensions of ILT, Unnecessary Tasks (ILUN) negatively effects PI, and Unreasonable Tasks (ILUR) positively effects PI. The situations creating RC in teachers further strengthen their PI level. While ILUR creates RC, employees' PSKL positively moderates their PI levels by mediating this effect. PSKL, has positive mediating effect both between ILUN and PI and between ILUR and PI. The results reveal that although ILUN and ILUR create RC, the effects of the two dimensions of ILT on PI are different. There is only serial mediation effect between ILUR and PI, including RC and PSKL. The main originality is revealing the mediating effect of PSKL in the relationship between ILT and PI and the serial mediation relationship of RC and PSKL by measuring it for the first time. The results support the literature and contribute to the role theory and SOS (Stress as an Offense to the Self) theory. School principals and other managers involved in education policy should take measures to reduce ILT to strengthen the quality of education and the well-being level of teachers.

Keywords: illegitimate tasks, role conflict, political skill, professional identification



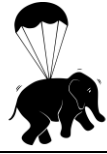
EXTENDED ABSTRACT

Background & Purpose: The aim of this research is to extend the literature based on the illegitimate task demands' effects on the employees' professional identification (PI) and the mechanisms having impact on these relationships. PI, closely related to professional identity, is defined as the degree to which individuals perceive themselves in unity with their profession and the extent to which the typical features of a profession are adopted by members of that profession (Vough, 2012). Compared to other attachment targets for employees, such as organizations or teams, PI can be considered the type of attachment closest to the individual's self, as occupations often indicate long-term commitment that begins before membership in any organization or team (Greco et al., 2022; Pratt et al., 2006). Additionally, each profession includes unique and defined tasks and norms (Ashforth et al., 2013). Job demands that go beyond these professional norms (Tordera et al., 2008) pose a threat to professional identity (Podsakoff et al., 2007). "Identity-threatening stressors" (Thoits, 1991; Karakaya and Gürel, 2015; Pecino et al., 2019) can negatively affect the self-perception by creating role conflict in the employee due to the lack of verification of professional identity, where inputs are compared negatively with identity standards (Greco et al., 2022; Thoits, 1991; Zhang et al., 2021). However, there is a lack of research examining these relationships, except for a single meta-analysis study (Greco et al. 2022). As far as the author knows, the effects of illegitimate task (ILT) demands on the employee's PI have not yet been investigated. There is a need for empirical research examining how employees' professional identifications are affected in these processes and in which direction they direct their work outcomes. In line with this topic, illegitimate tasks (ILT) with its two dimensions (ILUN and ILUR) can be considered mostly effecting task types to PI of employees. ILT as being out of occupational norms and also including negative social messages for employees (Semmer et al., 2010) may create role conflict and also highly effect the PI of working people. Role conflict that may occur through unnormed tasks should be considered as the first mediating factor (Semmer et al., 2010; Thun et al., 2018; Akyürek, 2020). Additionally, it can be predicted that political skill (PSKL) may moderate the negative impact of RC in this relationship. PSKL is the ability to effectively understand others in the workplace and use this knowledge to influence others to act in ways that advance one's personal and/or organizational goals (Ferris et al., 2002). PSKL, which includes the qualities of accurately understanding the various social situations and acting according to this understanding (Ferris et al., 2002) by applying appropriate behavioral strategies (Greenberg and Baron, 2000), is effective in managing the relational work processes. Also, self-efficacy is an important antecedent of PSKL (Ferris et al., 2007). In this regard, employees can try to alleviate the negative processes and possible consequences of role conflict arising from ILUN and ILUR by using some of their political skills. However, there is no research in this direction in the literature and it is urgent to fill this important gap with new empirical research. Thus, this study aims to fill this theoretical and practical gap.



Research Method: The quantitative research design was adopted in this study. The survey method was used as the data collection method. The universe of the study includes teachers working in the public schools of the Ministry of Education in Turkey. Convenience sampling method was used and the survey was administered face to face and via virtual platforms to 521 teachers working in public schools at different levels in Turkey. These scales were utilized can be explained in the following way: The Bern Illegitimate task (MOG) Scale (Jacobshagen, 2006), consists of the dimensions unnecessary tasks (GG) and unreasonable tasks (MG). The scale, which consists of 4 items in each dimension, was previously adapted to Turkish by (Akyürek, 2020) with $\alpha = 0.881$. The dependent variable, occupational identification (MÖ), was measured with the Organizational Identification Scale (8 items), which can be applied to professions (Mael and Ashforth, 1992). This scale, whose original Cronbach's alpha value was $\alpha=0.87$, was adapted to Turkish by (Kırkbeşoğlu and Kalemci Tüzün, 2009) and is $\alpha=0.71$. Also, Tak and Aydemir (2004) found $\alpha=0.88$ and Tak and Çiftçioğlu (2009) found $\alpha=0.83$. Role Conflict Scale was used by Rizzo et al. (1970) (6 items). This scale was used in the Eray (2017) study with $\alpha = 0.75$. The Political Skill Scale (Ferris et al., 2005) consists of 18 items. It was adapted to Turkish by (Özdemir and Gören, 2015) with $\alpha = 0.95$. 18 incorrectly answered surveys were excluded, and it was determined that the number of remaining data was more than five times the number of items. Thus, it was understood that the sample size was sufficient (Marsh and Hau, 1999). At the analysis stage Structural Equation Modeling (SEM) statistical analysis method has been utilized and Amos23 program was used.

Conclusion: The research results reveal that ILT, with two dimensions, ILUN and ILUR, negatively affects the employee's PI. Also, ILUR creates RC, but not ILUN. These results are in line with the literature (e.g. Zhang et al., 2021; Semmer et al., 2015; Thun et al., 2018; Akyürek, 2022). PSKL has a moderating impact on the relationships between ILUN and PI, ILUR and PI (Akyürek, 2022; Mugoyar-Baldocchi et al., 2019). Employees experiencing RC use a wide range of political skills to mitigate the existence or negative effects of ILT demands. To maintain their well-being and belonging to their profession, employees use many PSKL strategies such as looking for ways out in social alertness, creating interpersonal influence in their work environment, establishing a network of relationships, and appearing sincere to create trust in their relationships (Ferris et al., 2007). The results revealed that the teachers used his/her political skills in case of a role conflict and thus tried to maintain his/her belonging to his/her profession. While the teachers' ILUN experiences reduce their PI, their ILUR experiences increase their PI to a higher level than usual. One of the main reasons for this is that a person's profession is an important part of his/her general identity (Thoits, 1991; Tajfel and Turner, 1979). Besides, the Conservation of Resources Theory (COR) (Hobfoll, 2001) states that resources have instrumental and symbolic values. The teachers' profession is instrumental in sustaining his/her life as one of his/her most obvious resources, and has symbolic value as an effective part of his/her social identity (Doğan, 2019). For these reasons, teachers who experience RC with their ILUR experience strengthen their belonging to their profession by trying to protect their resources. The results corroborate the Role Theory (Biddle, 1986) and



SOS theory ([Semmer et al., 2007](#)) by exploring that ILUR creates RC during the work processes. The study also reinforces the Social Capital Theory ([Coleman, 1988](#)) as the employee expands limited opportunities for himself/herself and others in her organizational environment by reducing or eliminating role conflict through activating political skill(s).



1. GİRİŞ

Bireyin sahip olduğu roller kimliğinin birer temel unsuru olarak amaç ve anlam içermektedir (Thoits, 1991). Profesyonel kimlik, bir mesleğin üyelerinin ortak değerleri, inançları, ilkeleri, bilgileri ve yeteneklerinin yanı sıra tekrarlanan görevlerini içeren kolektif tanımını ifade eder (Ashforth vd., 2008; Ibarra, 1999). Mesleki kimlikle yakından ilişkili olan mesleki özdeşleşme (MÖ), bireylerin kendilerini meslekleriyle birlik içinde algılama derecesi ve bir mesleğin tipik özelliklerinin o meslek mensupları tarafından ne ölçüde benimsendiği olarak tanımlanmaktadır (Vough, 2012). Dolayısıyla kişinin mesleki kimliğini geçerli bir benlik tanımı olarak kabul etme derecesidir (Ashforth vd., 2013). Örgütler veya ekipler gibi çalışanlara yönelik diğer bağlanma hedefleri ile karşılaştırıldığında, meslekler genellikle herhangi bir kuruluş veya ekip üyeliğinden önce başlayan, uzun vadeli bağlılığı işaret ettiğinden, MÖ, bireyin kendine en yakın bağlanma türü olarak kabul edilebilir (Greco vd., 2022; Pratt vd., 2006). Dolayısıyla, bu devamlılık nedeniyle çalışanlar mesleki kimliklerine oldukça fazla yatırım yapmaktadırlar (Vough, 2012). Örneğin, mühendisler, doktorlar, hemşireler, öğretmenler ve mimarlar gibi profesyoneller genellikle kendilerini çalıştıkları yerden ziyade yaptıkları işin türüne göre ifade ederler (Pratt, 1998). Ayrıca her meslek benzersiz ve tanımlı görevler içermektedir (Ashforth vd., 2013). Bu mesleki normların dışına çıkan iş talepleri (Tordera vd., 2008) profesyonel kimliği tehdit unsuru taşımaktadır (Podsakoff vd., 2007). “Kimliği tehdit eden stres etkenleri” (Thoits, 1991; Karakaya ve Gürel, 2015; Pecino vd., 2019), girdilerin kimlik standartlarıyla olumsuz olarak karşılaştırıldığı, mesleki kimliğin doğrulanmaması nedeniyle çalışanda rol çatışması yaratarak benlik algısını olumsuz etkileyebilir (Greco vd., 2022; Thoits, 1991; Zhang vd., 2021). Stres düzeylerini azaltmak, öz değerlerini yeniden inşa etmek için belirli araç ve yöntemlere başvurmaları muhtemeldir (Folkman ve Lazarus, 1985; Flett ve Biggs, 1993). Ancak, bu ilişkileri inceleyen araştırmaların tek bir meta-analiz çalışması (Greco vd., 2022) dışında eksikliği söz konusudur. Meşru olmayan görev taleplerinin çalışanın MÖ üzerindeki etkileri ise bildiğimiz kadarıyla henüz hiç araştırılmamıştır. Çalışanların bu süreçlerde nasıl etkilendiğini ve iş çıktılarını hangi doğrultuda yönlendirdiğini inceleyen görgül araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Gereksiz görevler (GG) ve mantıksız görevler (MG) boyutlarını içeren meşru olmayan görevler (MOG) in (Semmer vd., 2007; 2010) çalışanın esenliği (Furnham, 2005; Seligman, 2012; Mamatoğlu, 2013), iş tatmini ve performansı (Omansky vd., 2016) gibi sonuçları dikkate değer ölçüde etkilediği sonuçlar yer almaktadır (Kottwitz vd., 2019; Fila vd., 2022; Ding ve Kuvaas, 2023). Mesleki kimliği olumsuz etkilediği (Meier ve Semmer, 2018) tartışılan MOG’un her iki boyutunun MÖ’yü ne ölçüde etkilediğinin görgül olarak araştırılması gerekir.

MG ve GG’in MÖ üzerindeki etkilerinin araştırılmasında bazı aracı ve düzenleyici faktörler bulunabilir. Bunların başında norm dışı görevler yoluyla oluşabilecek rol çatışması ilk aracı faktör olarak göz önünde bulundurulmalıdır (Semmer vd., 2010; Thun vd., 2018; Akyürek, 2020). Rol çatışmasının olumsuz etkilerinin (Siegrist, 1996) azaltılması için çalışanlar birtakım



yaşadıkları stresle ve süreçlerle başa çıkma stratejileri (Lazarus ve Folkman, 1984; Kumari ve Aithal, 2020; Rony vd., 2023) uygulayabilirler.

Politik Beceri (PB), iş yerindeki diğerlerini etkili bir şekilde anlama ve bu bilgiyi başkalarını, kişinin bireysel ve örgütsel amaçlarını zenginleştirecek biçimde davranmaları konusunda etkilemek için kullanma yeteneğidir (Ferris vd., 2002). Sosyal etkililik yapılarından biri olan PB'ye sahip olanların iki bileşene de sahip olmaları gerekir. Bunlar; çeşitli sosyal durumları doğru bir şekilde anlama yeteneği ve uygun davranış stratejilerini (Greenberg ve Baron, 2000) uygulayarak bu anlayışa göre hareket etmektir (Ferris vd., 2002). Ayrıca öz-yeterlilik PB'nin önemli bir öncülüdür (Ferris vd., 2007). Bu doğrultuda çalışanlar sahip oldukları bir takım politik becerilerini kullanarak MG ve GG kaynaklı rol çatışması ya da rol belirsizliğine ilişkin olumsuz süreçleri ve oluşabilecek sonuçları hafifletmeye gayret gösterebilirler. Ancak, literatürde bu doğrultuda hiçbir araştırmanın olmayışı ve bu önemli boşluğun yeni ampirik araştırmalarla doldurulması acildir. Böylelikle, bu çalışma teorik ve pratik bir boşluğu dolduracaktır.

Bu nedenle araştırmanın sorularını açıklamak mümkündür: MG ve GG, çalışanların MÖ'lerini ne yönde etkilemektedir? Bu görevler çalışanların rol çatışması yaşamalarına yol açmakta mıdır? Çalışanların bu görev süreçlerinde kullandıkları politik becerileri (PB), MOG'un her iki boyutu ile MÖ arasındaki ilişkiyi ne yönde etkilemektedir? PB, MG ve/veya GG nedeniyle oluşan RÇ'na ne yönde aracılık etmektedir? Bu soruların net olarak cevaplanması için öğretmenlerden anket yoluyla toplanan veriler, istatistiksel Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) analizi yoluyla işlenen veriler MG ve GG'nin gerek rol çatışması (RÇ) yaratma gerekse MÖ'yü etkileme yönlerinin ve düzeylerinin farklı olduğunu ortaya çıkarmıştır. Sadece MG'nin RÇ yaratması, görev süreçlerinde çalışanları GG'ye göre daha olumsuz etki yaratan bir faktör olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar ilgili literatürü desteklemektedir (Thun vd., 2018; Pindok vd., 2019; Kilponen vd., 2021). Ayrıca, sonuçlar çalışanların PB'ni kullanmalarının süreçleri ve sonuçları olumlu yönde etkilediğini ortaya çıkarmıştır. Buna göre, PB, RÇ'ni azaltarak MÖ'yü de beklenen düzeye yaklaştırmaktadır.

Çalışma, kavramsal çerçeve, hipotezler, metodoloji, sonuçlar ve tartışma bölümlerini içermektedir. Böylelikle, bu çalışma, mesleki görev sınırları dışında kalması temelinde rol çatışması yaratan görevlerin MÖ'ye etkileri ve bu süreçte PB'nin aracılık etkisini görgül olarak araştırarak MOG yazınına ve pratik görev süreçlerine katkı sunmayı amaçlamaktadır.

2. KAVRAMSAL ARKA PLAN

Bu araştırmanın amacı doğrultusunda iş ve görev süreçlerinde nispeten yeni sayılabilecek bir stres etkeni olarak meşru olmayan görevlerin her iki boyutu ile (GG ve MG) rol çatışmasına yol açması, bu süreçte çalışanın kimliği ile yakından ilişkili olan mesleki özdeşleşmesinin nasıl etkilediği ve bu zorlu ilişkiyi hafifletebileceği düşünülen bir faktör olarak politik becerinin etkisinin olup olmadığı ve varsa süreci nasıl etkilediği incelenmektedir. Bu temelde, bölümde



kavramlar ve kavramlar arasındaki ilişkiler tartışılarak çalışmanın hipotezlerine yer verilmektedir.

2.1. Meşru Olmayan Görevler

Mesleki sınırları aşan görev taleplerini ifade eden Meşru Olmayan Görevler (MOG) çalışandan talep edildiğinde benlik algısını olumsuz etkilemektedir (Semmer vd., 2007). Kişi her zaman olumlu bir benlik imajı sergilemek ihtiyacı duyduğu (Alicke ve Sedikides, 2009) için buna yönelik bir tehdit strese ve bazı olumsuz içsel ve dışadönük tepkilere neden olabilir (Semmer vd., 2010; 2015). Bu pozitif benlik algısı temelinde *Benliğe Saldırı Olarak Stres* (SOS: Stress as Offense to Self) kuramı açıklanmaktadır (Semmer vd., 2007). Dolayısıyla, MG ve GG olmak üzere iki boyutu içeren MOG, olumsuz sosyal mesajlar taşımaktadır. MOG'un iki boyutundan biri olan MG, mesleki kurallar ve normlar dışında talep edilen görevlerdir. MOG'un diğer boyutu olan GG ise aslında yerine getirilmesi hiç gerekmeyen veya daha iyi planlandığında daha az gayretle yerine getirilebilecek görevlerdir (Semmer vd., 2010).

Rol kuramı, MOG kavramının dayandığı diğer kuramlardan biridir. Bu kuram, bireyin beklentilerinin rollere bağlı olduğu için ilişkilerindeki rollere odaklandıklarını ifade eder (Biddle, 1986). Ayrıca bireyin benliğinin dikkate değer bir parçasını oluşturan mesleki kimliğinin onaylanması oldukça önemlidir (Beijaard vd., 2000). Mesleki kimliğin olumsuz etkilenmesi birey üzerinde bir stres kaynağı olarak (Scheier ve Carver, 1985) çok yönlü olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Meyer vd., 2006; Ganster ve Rosen, 2013). Bu bakımdan MOG rol çatışması yaratarak ve mesleki kimliği (Semmer vd., 2007; Semmer vd., 2010; van Schie vd., 2014; Akyurek ve Can, 2022) tehdit ederek, çalışanın MÖ'sini sarsan bir faktör olarak karşımıza çıkabilir.

2.2. Rol Çatışması (RÇ)

Rol temelli stres, davranışsal beklentiler daha karmaşık, belirsiz ve aşırı yüklü hale geldiğinde ortaya çıkmaktadır. Eş zamanlı olarak uyumsuz görev rollerinin beklenmesi olarak tanımlanabilecek rol çatışması (RÇ) (Rizzo vd., 1970; Katz ve Kahn, 1978) iş tatmini ve performansında azalma ve psikolojik sıkıntıda artış gibi iş çıktılarını olumsuz etkilemektedir (Han vd., 2014; Marginson ve Bui, 2009; Rizzo vd., 1970). Meşru görevler ile rol çatışması arasındaki ilişki stres etkeni olarak belirlense de (Munir vd., 2017; Thun vd., 2018) görgül olarak incelenmesine ihtiyaç vardır.

Meslekler önceden tanımlanmış roller etrafındaki nitelikler, değerler ve standartlar açısından sabit olduğundan (Ibarra, 1999; Jian ve Dalisay, 2015), profesyonel kimlikler öncelikle rol beklentileri tarafından şekillendirilir. Ayrıca RÇ ile mesleki aidiyet arasında rol beklentilerine dayalı bir ilişki vardır (Ibarra, 1999; Liu vd., 2014). Bu doğrultuda MOG'un her iki boyutu ile RÇ yarattığının ve MÖ arasındaki aracılık etkisinin ampirik olarak araştırılması gereklidir. Çünkü içerdiği olumsuz sosyal mesajlar ve çelişen rol algıları nedeniyle MOG'un, RÇ



yaratmaktadır. Bu nedenle MOG'nun alt boyutları olan GG ve MG'nin RÇ'ye neden olabileceği düşüncesinden yola çıkılarak ilk hipotez şu şekilde kurulmuştur.

H_{1a}: Çalışanların gereksiz görev deneyimleri rol çatışmasına yol açmaktadır.

H_{1b}: Çalışanların mantıksız görev deneyimleri rol çatışmasına yol açmaktadır.

2.3. Meşru Olmayan Görevler (MOG) ve Mesleki Özdeşleşme (MÖ)

Mesleki özdeşleşme, bir çalışanın mesleğiyle ve bu mesleği özellikleriyle uyumu algılama derecesidir (Pratt, 1998; Vough, 2012). Böylece çalışanlar, mesleki norm ve kurallara uyarak (Zhang vd., 2021) meslekleri çerçevesinde tanımlanan rollere ve onları tamamlayan uzmanlıklara göre davranırlar (Meyer vd., 2006).

Bu doğrultuda Hekman vd. (2009), işyerinde baskı ve izleme gibi ilişkilerin MÖ'yü olumsuz etkilediğini bulmuşlardır. Örgütlerde kimlik tehdidini tetikleyiciler olarak farklı muamele, hakaret veya aşağılayıcı eylemler, basit temas, asimilasyon ve farklı değerler (Lau ve Murnighan, 1998; Chrobot-Mason vd., 2009) yer almaktadır. Bunlar arasında diğer değerler çalışanlar tarafından gerçekleştirilen görevlerin türü ve içeriğiyle güçlü bir şekilde ilişkilidir. Belirli bir iş sorumluluğu, mesleğin köklü değer ve inançlarını ihlal ettiğinde, değerlerin tutarsızlığı kimlik çatışmasını tetikleyebilir (Chronot-Mason vd., 2009).

Ayrıca görevlerin doğası, işin içeriği ve karmaşıklığı ile MÖ (Beijaard vd., 2004; Vough, 2012) arasında doğrudan ilişki olduğu da açıklanmıştır. Bu doğrultuda, kabul edilen normlarla çelişen görev talepleri yüksek derecede rol çatışmasına neden olarak çalışanın olumlu benlik duygusunu tehdit edecektir (Thoits, 1991). MOG iki boyutu ile bu konuda kritik bir öneme sahiptir (Semmer vd., 2010). Mesleki kimliğin tehdidi ile MG ve GG mesleki statü ve normların dışına çıkarak çalışanın mesleğine aidiyetini de sarsabilir. Bu doğrultuda Mantıksız görevlerin ve gereksiz görevlerin çalışanın mesleki özdeşleşme düzeyini olumsuz etkilediği düşünülerek hipotezler şu şekilde kurulmuştur.

H_{2a}: Çalışanların GG deneyimleri MÖ'yü negatif yönde etkilemektedir.

H_{2b}: Çalışanların MG deneyimleri MÖ'yü negatif yönde etkilemektedir.

2.4. MOG (MG ve GG) ile MÖ Arasındaki İlişkide Rol Çatışmasının Aracılık Etkisi

Birinci hipotezde (H_{1a} ve H_{1b}) MOG görevlerin her iki boyutu ile (GG ve MG) rol çatışması (RÇ) yarattığı açıklanmıştır. İkinci hipotezde (H_{2a} ve H_{2b}) ise GG ve MG'nin MÖ ile ilişkileri açıklanmıştır. Buradan hareketle RÇ'nın GG ile MÖ arasında ve ayrıca MG ile MÖ arasında aracılık etkisiz olabilir. Bu iki boyutta (GG ve MG) rol çatışması yoluyla çalışanların mesleki özdeşleşmeleri azalmaktadır.



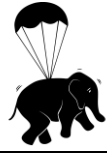
H_{3a}: Çalışanların yaşadığı RÇ'nin GG ve MÖ arasındaki etkiyi azaltıcı yönde aracılık etkisi vardır.

H_{3b}: Çalışanların yaşadığı RÇ'nin MG ve MÖ arasındaki etkiyi azaltıcı yönde aracılık etkisi vardır.

2.5. Politik Beceri ve Rol Çatışmasının MOG (GG & MG) ve MÖ Arasındaki Seri Aracılık Etkisi

PB, "İş yerindeki diğerlerini etkili bir şekilde anlama ve bu bilgiyi, kişinin kişisel ve/veya kurumsal amaçlarını geliştirecek şekilde hareket etme konusunda başkalarını etkilemek için kullanma yeteneği" olarak tanımlanmaktadır (Ahearn vd., 2004: s.311). Bu doğrultuda, PB dört boyuta sahiptir; sosyal zekâ, kişilerarası etki, ilişki ağı kurma becerisi, samimi görünme. Sosyal zekâyı Pfeffer (1992) "başkalarına karşı duyarlılık" olarak nitelendirmiş ve "kişinin kendisi için bir şeyler elde etmesinde aslında kritik olan şey, başkalarıyla özdeşleşme kapasitesi" (Pfeffer, 1992: s.33) olarak nitelendirmekte ve açıklamaktadır. PB boyutlarının birbirini tamamladığı görülmektedir. Sosyal zekâsı yüksek kişiler, sosyal durumların yanı sıra bu ortamlarda meydana gelen kişilerarası etkileşimler hakkında da doğru bir anlayışa sahiptir. Bu da onların kişilerarası etki yaratmasının öncülüdür. Pfeffer (1992) bunu "esneklik" olarak adlandırır, kişinin hedeflerine ulaşmada durumsal olarak uyum sağlamasını kapsamaktadır. İlişki ağı kurma becerisi ise kolayca arkadaşlık geliştirmeyi, güçlü, faydalı ittifaklar ve koalisyon kurmayı kapsamaktadır. Bu kişiler fırsatları yaratmak ve fırsatlardan yararlanmak için iyi bir konumda olmalarını sağlar (Pfeffer, 1992). Ayrıca yetenekli müzakereci ve anlaşma yapıcı özellikleriyle çatışma yönetiminde de başarılıdırlar. Görünür samimiyet boyutu ise etkileme girişimleri yalnızca aktörlerin hiçbir art niyeti olmadığı algılandığında başarılı olacağını kapsar (Jones, 1990). Eylemlerinin manipülatif veya zorlayıcı olarak yorumlanmaması ve güven vermesi gerekir. PB'nin boyutları olarak; dâhili-harici boyut, yatay-dikey boyut ve meşru-meşru olmayan boyut olmak üzere üç boyutta da tartışılmıştır (Farrell ve Petersen, 1982: s.407). Bütün bu niteliklerinden dolayı çalışanların politik becerilerin kullanılması MG ve GG'nin görev süreçlerinde yarattığı olumsuz etkileri azaltacağı tahmin edilmektedir. Dolayısıyla, çalışanlar uyguladıkları politik becerileri ile MG ve GG'nin MÖ ile arasındaki ilişkide aracılık etkisine sahip olabilir.

Politik beceri derecesi, sosyal zorluk stresinin bireylerin işe ve mesleklerine bağlılıkları üzerinde olumlu ya da olumsuz etkisinde belirleyici özelliğe sahiptir. Politik becerinin yüksek olduğu durumlarda sosyal stresin işe ya da mesleğe bağlılığa olumsuz etkisinin azaldığı görülmüştür (Taş, 2022; De Moraes vd., 2024). Ayrıca araştırmalarda politik becerinin rol çatışmasının her türlü gerginlik üzerindeki olumsuz etkilerini azalttığı yönünde sonuçlar elde edilmiştir (Perrewé vd., 2004; Maher vd., 2021). Dolayısıyla rol çatışmasının politik becerinin aktif bir biçimde kullanılabilmesi için tetikleyici bir unsur olması söz konusudur. Çalışanın içinde bulunduğu çatışmalı durumları daha iyi bir düzeye getirebilmesi için politik beceri türlerine başvurması, rol çatışmasının bir önkoşul işlevi gördüğüne işaret etmektedir. Dahası, Kaynakların Korunması kuramı (KKK) temelinde politik becerilerdeki bireysel farklılıkların



tükenmişlikle olumsuz yönde ilişkili olduğu ve ayrıca rol çatışması ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi yumuşattığı da ortaya konulmaktadır (Jawahar vd., 2007). Aynı doğrultuda çalışanın mesleki özdeşleşmesi de önemli bir kaynak olarak, KKK temelinde PB yoluyla RÇ'nın azaltılması ve MÖ'nün korunması yönünde bir ilişkinin varlığını öne sürmek mümkündür.

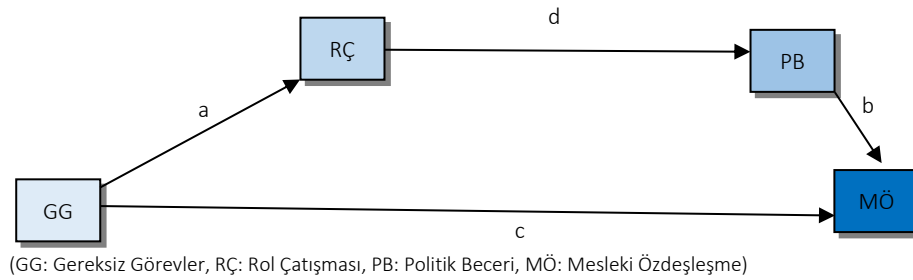
Buraya kadar açıklanan kavramlar olan meşru olmayan görevler ve iki boyutu MG ve GG, rol çatışması, mesleki özdeşleşme ve politik beceri ve bu değişkenlerin aralarındaki ilişkiler ışığında son olarak birbirleri arasında bir seri aracılık ilişkisi olduğu açıklanabilir. Bu nedenle meslek ve görev süreçlerini olumsuz etkileyen MG ve GG'nin MÖ ile arasındaki ilişkilerde RÇ ve PB'nin seri aracılık ilişkisi düşüncesinden yola çıkılarak aşağıdaki hipotezler kurulmuştur:

H_{4a}: Çalışanların deneyimlediği GG ve MÖ arasındaki ilişkide RÇ ve PB'nin seri aracılık etkisi vardır.

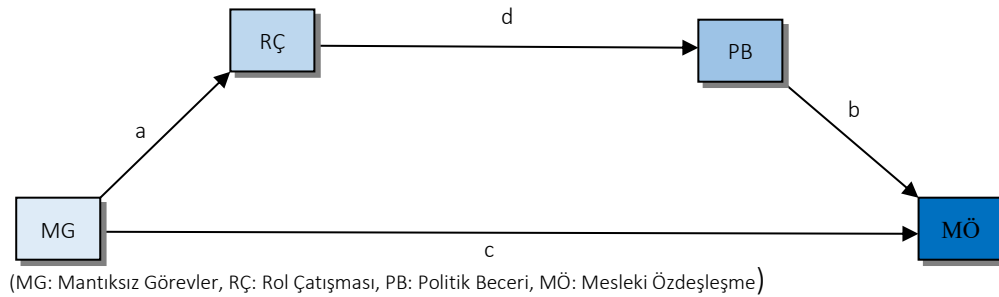
H_{4b}: Çalışanların deneyimlediği MG ve MÖ arasındaki ilişkide RÇ ve PB'nin seri aracılık etkisi vardır.

Bütün bu açıklamalar eşliğinde, araştırmanın temel iki modeli aşağıdaki gibidir:

Şekil 1a. Teorik Model 1



Şekil 1b. Teorik Model 2



3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu çalışmada niceliksel araştırma deseni benimsenmiştir. Veri toplama yöntemi olarak anket tarama yöntemi kullanılmıştır. Anketteki sorular literatürde mevcut geçerliği ve güvenilirliği tespit edilmiş ölçeklerden yararlanılarak oluşturulmuştur.



3.1. Evren, Örneklem ve Çalışma Grubu

Çalışmanın evreni Türkiye'de MEB' nda çalışan öğretmenleri içermektedir. Kolayda örnekleme yöntemi kullanılmış olup, anket Türkiye'deki devlet okullarında farklı branşlarda ve düzeylerde çalışan 521 öğretmene sanal platformlar üzerinden ve yüz yüze uygulanmıştır. 18 adet hatalı cevaplanan anket değerlendirme dışı bırakılmıştır, kalan veri sayısının ifade sayısının beş katından fazla olduğu belirlenmiştir. Böylelikle örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu anlaşılmıştır (Marsh ve Hau, 1999).

3.2. Veri Toplama ve Katılımcılar

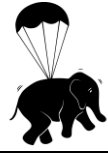
Tablo 1. Katılımcıların profili

Nitelik	Kategori	Yüzdeler (%)
Cinsiyet	Kadın	65
	Erkek	35
Yaş	30-39 yaş	26
	40-49	44
	50-59	22
	60 ve üzeri	3
Eğitim Düzeyi	Önlisans	2.5
	Lisans	85
	Yüksek Lisans ve üstü	12.5
Mesleki Tecrübe	31-45 yıl	8.6
	26-30	14.9
	21-25	27.2
	16-20	14.8
	11-15	21.1
	6-10	8.4
	0-5	5
Medeni hali	Bekâr	20.1
	Evli	79.9
Okul Tipi	Lise	39.8
	Ortaokul	24.7
	İlkokul	31.2
	Okul öncesi	4.3

Tablo 1' de görüldüğü üzere katılımcıların %50,7'si 20 yıldan fazla mesleki tecrübeye sahiptir. Kadınlar %65 oranında yer alırken, çalışanların %85'inin lisans düzeyinde eğitim aldıkları görülmektedir. Matematik, edebiyat, fen, sınıf öğretmenliği, bilişim, bilgisayar, yabancı diller vb. çeşitli mesleki branşların olması örneklemin genellenebilirlik düzeyini artırmaktadır.

3.3. Ölçekler

Veri toplama aracı olarak literatürde daha önce kullanılan geçerlik ve güvenilirlikleri olan ölçeklerden yararlanılarak anket formu hazırlanmıştır. Veriler anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Katılımcılara dört farklı ölçek (42) ve demografik sorulardan oluşan (7) toplam 49 soru sorulmuştur. Sorular 5'li Likert Ölçeğine dayanmaktadır (1: “kesinlikle katılmıyorum” ile başlayıp ve 5: “kesinlikle katılıyorum,” ile son bulmaktadır.) *Bağımsız değişken* olan MG



ve GG' den oluşan Bern MOG Ölçeği (Jacobshagen, 2006) kullanılmıştır. Her iki boyutu 4'er ifadeden oluşan ölçeğin daha önce (Akyürek, 2020) çalışması ile Türkçe'ye uyarlaması yapılmıştır ve $\alpha = 0.881$ 'dir. Bu çalışmada ise GG için $\alpha = 0.841$, MG için $\alpha = 0.908$ 'dir

Bağımlı değişken olan Mesleki Özdeşleşme, mesleklere uygulanabilen Örgütsel Kimlik Ölçeği (8 ifade) ile ölçülmüştür (Mael ve Ashforth, 1992). Orijinal Cronbach alfa değeri $\alpha = 0.87$ olan bu ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması (Kırkbeşoğlu ve Kalemci Tüzün, 2009) tarafından yapılmıştır ve $\alpha = 0,71$ dir. Daha sonra Tak ve Aydemir (2004), $\alpha = 0.88$ ve Tak ve Çiftçioğlu (2009) $\alpha = 0.83$ olarak bulunmuştur. *Aracı değişkenlerden* Rol Çatışması için Rol çatışması Ölçeği Rizzo vd. (1970) (6 ifade) kullanılmıştır. Bu ölçek Eray (2017) çalışmasında kullanılmış ve $\alpha = 0,75$ değeri elde edilmiştir (Eray, 2017). Politik Beceri Ölçeği (Ferris vd., 2005) ise 18 ifadeden oluşmaktadır. Türkçe'ye uyarlaması (Özdemir ve Gören, 2015) tarafından yapılmıştır ve $\alpha = 0.95$ 'dir. Bu çalışmada ise RÇ için $\alpha = 0.763$, PB için $\alpha = 0.923$ ve MÖ için $\alpha = 0.773$ 'dür.

3.4. Analiz Stratejisi

Doğruluk için normal dağılım, aykırı değer ve çoklu doğrusallık, Mahalanobis (aykırı değer), çoklu bağlantı (varyans enflasyonu) testleri yapılmıştır. Daha sonra verileri incelemek amacıyla betimsel analiz yapılmıştır. Modelin geçerlik ve güvenilirliği için doğrulayıcı faktör analizinden yararlanılmıştır. Hipotez testlerinde yapısal eşitlik modeli (YEM) yöntemi kullanılmıştır.

4. BULGULAR

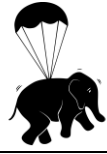
Ölçümlerin doğruluğu için gereken testler tamamlandıktan sonra veri yapısının parametrik analize uygun olduğu tespit edilmiştir. Daha sonra Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA)'nde alternatif modeller oluşturuldu ve en iyi model tespit edildi. Model 3, araştırmada yer alan tüm teorik önlemleri içermektedir (Floyd ve Widaman, 1995; Kyriazos, 2018). Alternatif DFA modellerinin uygunluklarını değerlendirmek için Hair vd. (2019) temelinde gözlenen değişkenler $m > 30$, veri sayısı $N < 250$ kategorisi dikkate alınmıştır. Tablo 2' de görüldüğü üzere Model 3 için GFI=0.894, CFI=0.936, TLI=0.929, RMSEA=0.052 ve SRMR=0.0448 bulunmuştur.

Tablo 2. DFA ölçüm modelleri

Model	χ^2	Df	χ^2/df	$\Delta\chi^2$	Δdf	GFI	CFI	TLI	SRMR	RMSEA
Model 1	2928.226**	321	9.122	—	—	0.556	0.572	0.560	0.1073	0.182
Model 2	1843.412**	517	3.560	1084.814	196	0.812	0.852	0.840	0.0695	0.072
Model 3	810.571**	338	2.398	1032.841**	179	0.894	0.936	0.929	0.0448	0.052

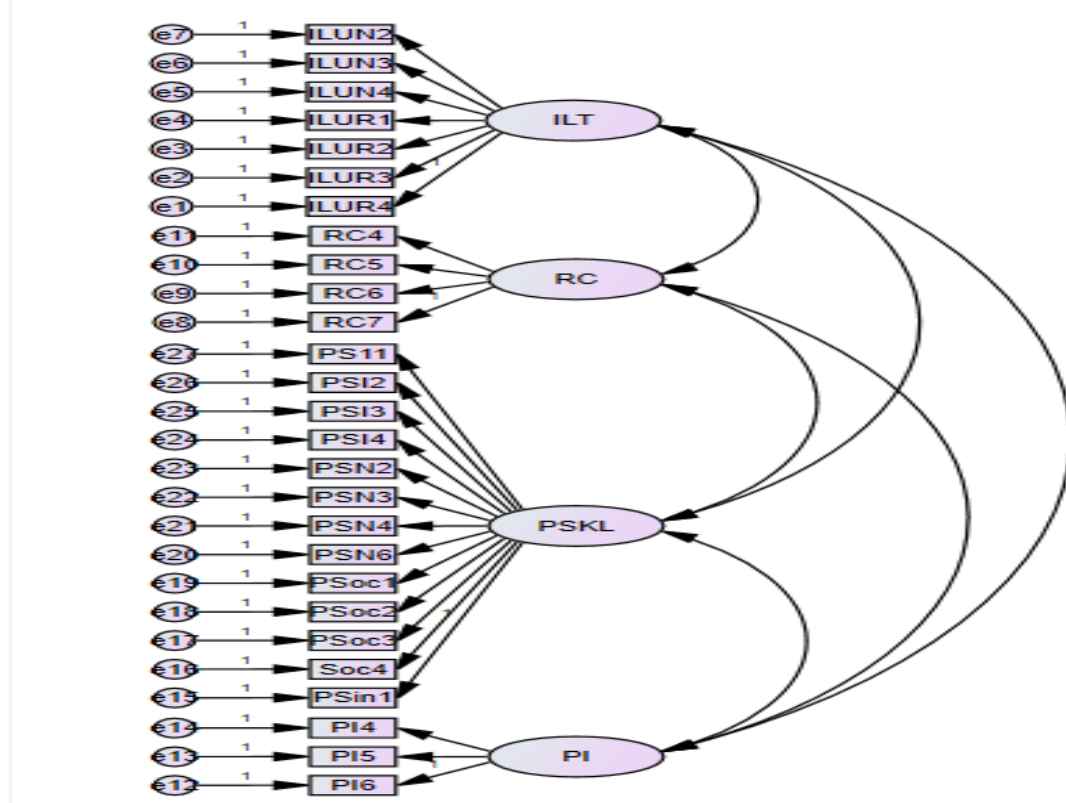
Not: N: 521, M: ortalama, SD: standart sapma. İç tutarlılık değerleri * $p \leq 0.05$ (two-tailed). ** $p \leq 0.01$ (two-tailed)

Analizler sırasında yüksek kalıntılar, modifikasyon endeksleri, çapraz yükler ve düşük faktör yüklerine sahip olmaları nedeniyle bazı ifadeler (ILUN1 (GG1), PI1, 2,3,7,8 (MÖ1, 2,3,7,8) ve RC1,2,3,8 (RÇ1,2,3,8) ve PSN1, 5, PSoc5, PSin2, 3 hariç tutulmuştur. PSI; Kişiler arası etki



boyutunu, PSN; İlişki ağı kurma becerisi boyutunu, PSoc; Sosyal zekâ boyutunu, PSin; Samimi görünme boyutunu temsil etmektedir. DFA modelini, ölçekleri içeren hali ile Şekil 2’de görmek mümkündür.

Şekil 2. DFA modeli

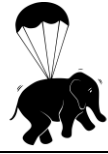


(ILT: Meşru Olmayan Görevler, ILUN: Gereksiz Görevler, ILUR: Mantıksız Görevler, RC: Rol Çatışması, PSKL: Politik Beceri, PSI: Kişiler arası etki, PSN: İliki ağı kurma, PSoc: Sosyal Zekâ, PSin: Samimi Görünme, PI: Mesleki Özdeşleşme)

Bu aşamadan sonra iç tutarlılık ve güvenilirlik faktörleri ölçümlenmiştir. CR ve Cronbach’s Alpha değerleri gibi iç tutarlılık ve güvenilirlik faktörlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. Birkaç AVE değeri biraz daha düşüktür (0.471 ve 0.487) ancak 0,5’e yakındır ve CR değerleri 0.7’nin üzerinde olduğundan kabul edilebilir düzeydedir (Fornell ve Lacker, 1981; Bagozzi vd., 1991). Ayrıca bütün ölçeklerin Cronbach’s Alpha değerleri de kabul edilen düzeydedir. Bütünsel olarak değerlendirmeye imkân tanıyan KMO ve Bartlett testi Kaiser-Meyer-Olkin ölçümü yeterli örneklemeyi (Krejcie ve Morgan, 1970) gösterir ve 0,6’dan büyük bir KMO değeri geçerli kabul edilebilir (Awang, 2014; Hoque vd., 2018; Noor vd., 2015). Bartlett testinin anlamlı aralığı (0,05-0,00) verilerde önemli bir korelasyona karşılık gelmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013; Kline, 2016). Araştırmanın KMO=0.855, Bartlett testi anlamlılığı=0.001 ve Ki-kare=839.635 olarak bulunmuştur.

4.1.Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 3’te görüldüğü üzere, bağımsız değişkenler olan MG, bağımlı değişken MÖ ile sırasıyla 0.142, aracı değişken RÇ ile 0.341, PB ile -0.016 değerinde korelasyona sahiptir. Diğer



bağımsız değişken olan GG ise bağımlı değişken MÖ ile sırasıyla 0.024, aracı değişken RÇ ile 0.277, PB ile -0.007 değerinde korelasyona sahiptir. Tablo 4' de görüldüğü gibi ölçeklerin birleşik güvenirlikleri (CR) ise beklenen değerler arasındadır. Ayrıca, Cronbach's Alpha değerleri sırasıyla GG için $\alpha=0.841$, MG için $\alpha=0.908$, RÇ için $\alpha=0.763$, PB için $\alpha=0.923$ ve MÖ için 0.773 olarak elde edilmiştir. Tablo 3'te CR ve Cronbach's Alpha değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 3.Tanımlayıcı istatistikler

		M	SD	1	2	3	4	5
1	GG	3.2393	0.91125	0.841				
2	MG	2.6700	1.01274	0.676*	0.908			
3	RÇ	3.2495	0.97469	0.277*	0.341*	0.763		
4	PB	3.9825	0.57042	-0.007	-0.016	0.088	0.923	
5	MÖ	3.6160	0.80379	0.0	0.142	0.088	0.332	0.773

NOT: M:Mean, SD:Standart Sapma, GG:Gereksiz görevler, MG:Mantiksiz Görevler, RÇ:Rol Çatışması, PB:Politik Beceri, MÖ:Mesleki Özdeşleşme, (*): Anlamli korelasyonlar.

Tablo 4'te görülen birkaç AVE değeri biraz daha düşüktür (0.471 ve 0.487) ancak 0,5'e yakındır ve CR değerleri 0.7'nin üzerinde olduğundan kabul edilebilir düzeydedir (Fornell ve Lacker, 1981; Bagozzi vd., 1991). Ayrıca bütün ölçeklerin Cronbach's Alpha değerleri de kabul edilen düzeydedir.

Tablo 4. Ölçeklerin geçerlik ve güvenirlikleri

	CR	AVE	MSV	ASV	C.Alpha
GG	0.851	0.657	0.543	0.098	0.841
MG	0.909	0.714	0.543	0.073	0.908
PB	0.920	0.471	0.163	0.003	0.923
RÇ	0.786	0.487	0.161	0.007	0.763
MÖ	0.804	0.515	0.163	0.007	0.773

NOT: CR: Birleşik Güvenirlik, AVE:Çıkarılan Ortalama Yaryans,MSV: Maksimum Paylaşılan Varuans, ASV:Ortalama Paylaşılan Yaryans

4.2. YEM Sonuçları

YEM Analizi sonuçları, değişkenler arasındaki direk ilişkiler ve dolaylı ilişkiler anlamlıdır. MG'nin MÖ üzerinde anlamlı pozitif etkisinin ($\beta=0.232$, $p < .001$), GG'nin MÖ üzerinde anlamlı negatif etkisinin ($\beta=-0.133$, $p < .0026$) mevcut olduğu Tablo 5'te görülmektedir. MG'nin RÇ üzerinde ($\beta=0.282$, $p < .001$) ve PB'nin MÖ üzerinde ($\beta=0.332$, $p < .001$) pozitif anlamlı etkisi görülmektedir. Ayrıca RÇ ve PB'nin seri aracılık etkisinin de ($\beta=0.142$, $p < .001$) düzeyinde pozitif anlamlı etkisi olduğu bulgulanmıştır. Dahası, GG'nin RÇ üzerinde ($\beta=0.277$, $p < .001$) anlamlı pozitif etkisi ise ortaya çıkmıştır.

Analiz sonuçlarına göre teorik model GG'nin ($\beta= -0.133$, $p=.026$) ve MG'nin ($\beta =0.232$, $p<.001$) MÖ üzerindeki direk etkilerini, MG'nin RÇ üzerindeki ($\beta=0.282$, $p < .001$) etkisini ve



ayrıca RÇ ve PB'nin seri aracılık etkisini ($\beta=0.142$, $p < .001$) tahmin etmiştir. Ayrıca teorik modelde öngörülen MG'nin MÖ üzerindeki negatif etkisi pozitif olarak ortaya çıkmıştır.

Tablo 5. YEM sonuçları

	β Katsayısı	SE	CI 95%	t-değeri	P Değeri
GG→MÖ	-0.133	0.060	-0.260 -0.007	-2.227	0.026**
MG→MÖ	0.232	0.060	0.102 0.358	3.885	0.001***
MG→RÇ	0.282	0.057	0.395 0.165	4.948	0.001***
GG→RÇ	0.277	0.043	0.184 0.365	6.477	0.001***
RÇ→PB	0.088	0.045	-0.001 0.171	1.983	0.047*
PB→MÖ	0.332	0.042	0.241 0.403	7.987	0.001***
MG→RÇ→MÖ	0.341	0.042	0.255 0.418	8.090	0.001***
GG→RÇ→MÖ	0.088	0.045	0.044 0.049	1.981	0.000
MG→RÇ→PB→MÖ	0.142	0.044	0.232 0.052	4.948	0.001***
GG→RÇ→PB→MÖ	-0.007	0.045	-0.099 0.088	-0.148	0.882

Not: N:503, Model Fit: CMIN/df=3,916 GFI=0.985, CFI=0.967, TLI=0.934, SRMR=0.045, RMSEA=0.076.

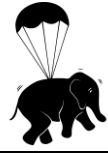
* $p \leq 0.05$ (two-tailed), ** $p \leq 0.01$ (two-tailed), *** $p \leq 0.001$ (two-tailed)

Tablo 6. Hipotezlerin sonuçları

H _{1a} : Çalışanların GG deneyimleri RÇ'ye yol açmaktadır.	Desteklendi
H _{1b} : Çalışanların MG deneyimleri RÇ'ye yol açmaktadır.	Desteklendi
H _{2a} : Çalışanların GG deneyimleri, MÖ'yü negatif yönde etkiler.	Desteklendi
H _{2b} : Çalışanların MG deneyimleri, MÖ'yü negatif yönde etkiler.	Desteklenmedi
H _{3a} : Çalışanların yaşadıkları RÇ'nin GG ile MÖ arasında aracılık etkisi vardır.	Desteklenmedi
H _{3b} : Çalışanların yaşadıkları RÇ'nin MG ile MÖ arasında aracılık etkisi vardır.	Desteklendi
H _{4a} : Çalışanların deneyimlediği GG ve MÖ arasındaki ilişkide RÇ ve PB'nin seri aracılık etkisi vardır.	Desteklenmedi
H _{4b} : Çalışanların deneyimlediği MG ve MÖ arasındaki ilişkide RÇ ve PB'nin seri aracılık etkisi vardır.	Desteklendi

5. TARTIŞMA ve SONUÇ

MOG, (GG ve MG ile) çalışanın mesleki kimliğini (örn. Zhang vd., 2021) ve esenlik düzeyini (örn. Pereira vd., 2014) olumsuz etkilemektedir. Özellikle MG'nin rol çatışmasına neden olduğuna daha önceki çalışmalarda da dikkat çekilmiştir (Semmer vd., 2015; Thun vd., 2018). Bu araştırmanın bulguları doğrultusunda sadece MG'nin değil GG'nin de rol çatışmasına neden olduğu ortaya çıkarılmıştır. Ayrıca amir-çalışan ilişkisini olumsuz yönde etkileyen MG ve GG (Muntz vd., 2019; Muntz ve Dorman, 2020), çalışanların mesleki prestij algısının ve mesleki aidiyetlerinin azalmasına yol açmaktadır (Akyürek, 2022; Mugoyar-Baldocchi vd., 2019). Bu çalışmadan elde edilen MG'nin RÇ'ye yol açtığı bulgusu literatürü desteklemektedir. Bu çalışma GG'nin de RÇ'ye yol açtığını ortaya çıkararak literatürde farklı bir sonucun tartışılmasını sağlamıştır. Ancak, bu araştırmanın sonuçlarına göre GG RÇ'ye yol açsa da çalışanların mesleki özdeşleşmelerine herhangi bir etkide bulunmamaktadır. Sonuçlar, RÇ ve PB'nin MG ile MÖ arasında seri aracılık etkisi olduğunu göstermektedir, ancak bu seri aracılık etkisi GG ile MÖ arasında tahmin edilememiştir. Sonuçlar, GG yoluyla yaşanan RÇ'nin MG yoluyla yaşanan RÇ'ne göre daha düşük düzeyde olduğunu göstermektedir. Nihayetinde, rol çatışması yaşayan çalışanlar, bireysel ve mesleki süreçlerin ve çıktıların olumsuz

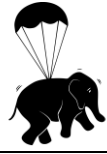


etkilenmemesi için birtakım stratejilere başvurmaktadırlar. Bu başa çıkma stratejileri arasında aktif ve pasif tutumlar yer almaktadır (bkz. [Semmer vd., 2010](#); [Eatough vd., 2016](#); [Akyürek ve Can, 2019](#)). Çalışanlar MOG taleplerin yarattığı negatif sonuçları ve/veya rol çatışması süreçlerini hafifletmek için çok çeşitli politik beceriler kullanmaktadırlar. Çalışanlar, rol çatışması yaşadıklarında meslekleri ile bağlarını korumak için sosyal uyanıklık içinde bir takım çıkış yolları arayışı içinde, çalışma ortamında kişiler arası etki yaratma, ilişki ağı kurma ve ilişkilerinde güven yaratmak için samimi görünme gibi birçok PB türlerine başvurmaktadırlar. PB, çalışanların, mesleki özdeşleşmelerinde ve başa çıkma stratejilerinde güçlü bir araç olarak çalışanların esenlik hali üzerinde olumlu etkiler yaratmaktadır ([De Moraes vd., 2024](#); [Perrewé vd., 2004](#); [Ferris vd., 2007](#)). Bu araştırmanın sonuçlarına göre çalışanın yaşadığı bir rol çatışması durumunda politik becerilerini kullandığı ve böylece mesleğine olan aidiyetini ayakta tutmaya gayret gösterdiği açığa çıkmıştır. Çalışanın GG deneyimleri MÖ'leri üzerinde herhangi bir etki yaratmazken, MG deneyimleri MÖ'lerini normalden daha fazla bir düzeye getirmektedir. Bunun başlıca nedenleri arasında kişinin sahip olduğu mesleğin, genel kimliğinin önemli bir parçası olması yer almaktadır ([Thoits, 1991](#); [Tajfel ve Turner, 1979](#)). Ayrıca, Kaynakların Korunması Kuramına (KKK) ([Hobfoll, 2001](#)) göre, kaynakların araçsal ve sembolik değerleri olduğu belirtilmektedir. Çalışanın mesleği en belirgin kaynaklarından biri olarak hayatını idame ettirmesi bakımından araçsal, sosyal kimliğinin etkili bir parçası olarak sembolik değer taşımaktadır. Bu nedenlerle MG deneyimiyle rol çatışması yaşayan çalışan, kaynaklarını koruma çabası ile mesleğine duyduğu aidiyeti güçlendirmektedir. Bunun nedeni, çalışanın ileride mesleği ile ilgili olarak daha zorlu süreçlerle karşılaşabileceğini düşünmesi olabilir.

Bu araştırmanın sonuçları önceki literatür ile paralellik taşımaktadır. MOG, tükenmişlik ([Maslach ve Jackson, 1982](#)), işe bağlılık ([Zincirkıran vd., 2015](#)) ve işin anlamlılığı üzerinde olumsuz etkileri olan mesleki bir stres etkenidir ve iş çıktılarını da olumsuz etkileyerek verimliliği azaltmaktadır (örn. [Kilponen vd., 2021](#); [Akyürek ve Gündoğan, 2023](#)). Dahası, politik becerinin kariyer ve yaşam tatmini üzerinde etkisi olduğu ([Fidan ve Koç, 2022](#)) göz önünde bulundurulduğunda MOG gibi bireysel ve ilişki boyutlarda iş stresine ([Hanse vd., 2014](#); [Graen ve Uhl-Bien, 1995](#)) yol açabilen bir etken karşısında savunmasız kalmamayı tercih ederek çalışan çeşitli PB yöntemlerini kullanabilir. Böylelikle bu çalışmada MOG'un yarattığı olumsuz sonuçlardan biri olan mesleki özdeşleşmenin GG yoluyla azalması ya da MG yoluyla olağan durumdan daha yüksek hale gelmesi ve bu şartlarda çalışanın politik becerilerini kullandığı ilk kez görgül olarak araştırılmış ve sonuçları tartışılmıştır. Bunun yanı sıra rol çatışması yaşayan çalışanın politik becerilerine başvurduğu ve süreçleri ve iş çıktılarını lehine çevirmeye çalıştığı anlaşılmıştır.

5.1. Teorik ve Pratik Katkılar

GG ve MG'nin rol çatışması yarattığı sonucuna ulaşılan bu çalışmada, bu her iki boyutun da aslında birbirinden farklı etkilere de sahip olduğu ortaya çıkarılmıştır. Dolayısı ile birbirinden farklı etkilere sahip olduğunu açıklayan önceki literatürü (örn. [Pindek vd., 2019](#)) destekleyen



sonuçlara da ulaşılmıştır. Bu çalışmada ilk kez ulaşılan sonuçlardan biri olarak GG'nin mesleki özdeşleşmeyi etkilemediği, ancak MG'nin ise olağan süreçlere göre MÖ'nün daha yüksek bir düzeye ulaşmasına yol açtığı ortaya çıkarılmıştır. MG (Mantıksız Görevler) boyutunun çalışanların rol çatışması (RÇ) yaşamalarına yol açması ile GG (Gereksiz Görevler) boyutunun RÇ'ye yol açması arasında politik beceri ve mesleki özdeşleşme süreçlerini farklı düzeylerde etkilemelerinden dolayı özünde farklı hareket ettiklerini göstermektedir. Bu yönüyle MG'nin GG ile karşılaştırıldığında, KKK (Kaynakların Korunması Kuramı) (Hobfoll, 1989) temelinde çalışmada daha çok kaynak kaybına yol açabileceği anlaşılmaktadır. Bu da çalışanlarda stres, kaygı, motivasyon bozukluğu, tükenmişlik sendromu (Roczniewska ve Bakker, 2021; Gabriel ve Aguinis, 2022) gibi çeşitli negatif sonuçları ortaya çıkarabilir (Hobfoll ve Lilly, 1993). Kaynak kaybına uğrayan çalışan, gelecek zamanda oluşturabileceği kaynakların nitelik ve sayılarının azalmasına maruz kalabilir. Bu yüzden kaynaklarını kaybetmek istemedikleri için çalışanların MG yoluyla mesleki özdeşleşmesi daha da artmaktadır. GG her ne kadar rol çatışması yaratsa da çalışanların mesleki özdeşleşmelerine herhangi bir etkisi olmadığı için çalışanların diğer süreçlerini MG kadar olumsuz etkilemesi söz konusu değildir. Bu doğrultuda, rollerinin dâhilinde olması gerekenden daha fazla iş talepleriyle karşılaştıkları için GG'nin ve rolleri ile ilgili çatışma yaşadıkları için MG'nin rol teorisi (Biddle, 1986) temelinde incelenmesi sonucu çalışanların amaç ve anlam duygusunun (Haslam ve Ellemers, 2005) azalabileceği yönünde literatüre katkı sunmaktadır.

5.2. Kısıtlar ve Gelecek Araştırma Önerileri

Verilerin kesitsel doğası ve örneklem büyüklüğü nedeniyle bulgular ortak yöntem yanlılığı içerebilir. Bu nedenle istatistiksel analizlerde "iki uçlu %95 güven aralığı ile önyükleme" ve "maksimum olasılık" yöntemlerinden yararlanılmıştır. Ayrıca, istatistiksel yanlılıktan etkilenmemek için prosedür kontrolleri ve hata düzeltmeli yüzdellik yöntemi sağlanmıştır. Gelecekteki çalışmalarda değişkenler arasındaki yeni ilişkileri aydınlatacak alternatif ölçümler yapılabilir. MOG'un her iki boyutunun da diğer meslek dallarında mesleki özdeşleşmeyi hangi düzeyde etkilediğini görgül olarak inceleyen çalışmalar yapılabilir. GG ve MG'nin doktorluk, mühendislik, akademisyenlik gibi diğer mesleklerde de çalışanlarda rol çatışması yaratıp yaratmadığı ampirik olarak incelenebilir. Bu mesleklerde çalışanların politik becerilerini nasıl kullandıklarını inceleyen nitel ve nicel araştırmalara yer verilebilir. Politik becerinin dört farklı boyutu ayrı ayrı ölçümlenerek ortaya çıkan sonuçları tartışmak mümkün olabilir.

5.3. Sonuç

Bu araştırma ile MOG deneyimleyen çalışanların politik beceri (PB) geliştirmeleri konusu ilk kez ampirik olarak araştırılmış ve tartışılmıştır. Bu nedenle MOG literatürünün PB ile ilgili olarak genişletilmiş olması söz konusudur. Sonuçlar, rol çatışması ve politik becerinin MG ile MÖ arasında seri aracılık etkisi olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda, çalışanın mesleki kimlik ve sosyal kimlik zedelenmesi gibi olumsuz süreçler yaşamasına yol açabilecek rol çatışmasının ardından bu olumsuzlukların önceden azaltılabilmesi için çalışanların politik



becerilerini kullanabileceklerini göstermektedir. Her ne kadar GG ve MG'nin rol çatışmasına yol açtığı ortaya çıkarılmış olsa da GG ve MG'nin özünde farklı etkilere yol açtığı da bu araştırma ile ortaya konulmaktadır. Bu da MOG'un her iki boyutunun farklı özelliklere sahip olduğunu göstererek literatürü desteklemektedir (Thun vd., 2018; Pindek vd., 2019).

Türkiye'deki öğretmenleri kapsayan bu çalışmanın sonuçları doğrultusunda, eğitim-öğretimin niteliğinin olumsuz etkilenmemesi için MOG'un her iki boyutunun da azaltılması gerektiği anlaşılmıştır. Ülkenin ve geleceğin emanet edildiği genç neslin donanımlı yetişmesi için eğitime yüksek derecede değer verilmesi oldukça kritik önem taşımaktadır. Dolayısıyla, yöneticilerin GG ve özellikle MG konusunda pratik önlemler almalarının faydalı olacağı belirtilmelidir. Örneğin, çalışanların görev tanımları yöneticiler ve politika yapıcılar tarafından daha da netleştirilmelidir. Ayrıca görev süreçlerinde çalışanlara bu görev tanımlarına uymayan görevlerin verilmemesi konusunda da yöneticiler tarafından hassasiyet gösterilmesi yönünde yasal ve düzenleyici önlemler alınmalıdır. Böylelikle, okul müdürlerinin yanı sıra Milli Eğitim Müdürlükleri ve MEB'in de bu konuda sistemli bir yaklaşım geliştirmesini önermek mümkündür.

Kaynakça

- Ahearn, K. K., Ferris, G. R., Hochwarter, W. A., Douglas, C., & Ammeter, A. P. (2004). Leader political skill and team performance. *Journal of Management*, 30(3), 309-327. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2003.01.004>
- Akyürek, S. S. (2020). *A cultural and relational approach to illegitimate tasks: A study from education sector* [Unpublished Doctoral Thesis]. Yasar University.
- Akyürek, S. S. (2022). Meşru olmayan görevlerin meslekî prestij algısı üzerindeki olumsuz etkileri ve Lüe'nin ılımlılaştırıcı etkisi: Türkiye'de çalışan öğretmenler örneği. *Öneri Dergisi*, 17(57), 268-294. <https://doi.org/10.14783/maruoneri.943346>
- Akyürek, S. S., & Can, Ö. (2019). Meşru olmayan görevler: Türkiye'de öğretmenler üzerine nitel bir araştırma. 27. *Ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı* içinde (ss. 977-985).
- Akyürek, S. S., & Can, O. (2022). Illegitimate tasks and occupational outcomes: The impact of vertical collectivism. *Evidence Based HRM*, 10(2), 155-173. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-02-2021-0025>
- Akyürek, S. S., & Gündoğan, R. (2023). Okul liderlerinin karar verme süreçlerini etkileyen faktörler: Etik değerler ve meşru olmayan görevler. 31. *Yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı* içinde (ss. 176-183). İstanbul Nişantaşı Üniversitesi.
- Alicke, M., & Sedikides, C. (2009). Self-enhancement and self-protection: What they are and what they do. *European Review of Social Psychology*, 20(1), 1-48. <https://doi.org/10.1080/10463280802613866>



- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3), 325-374. <https://doi.org/10.1177/0149206308316059>
- Ashforth, B. E., Joshi, M., Anand, V., & O'Leary-Kelly, A. M. (2013). Extending the expanded model of organizational identification to occupations. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(12), 2426-2448. <https://doi.org/10.1111/jasp.12190>
- Awang, Z. (2014). *A handbook on SEM for academicians and practitioners: The step by step practical guides for the beginners*. MPWS Rich Resource.
- Bagozzi, R. P., Yi, Y., & Phillips, L. W. (1991). Assessing construct validity in organizational research. *Administrative Science Quarterly*, 36(3), 421-458. <https://doi.org/10.2307/2393203>
- Beijaard, D., Meijer, P. C., & Verloop, N. (2004). Reconsidering research on teachers' professional identity. *Teaching and Teacher Education*, 20(2), 107-128. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2003.07.001>
- Beijaard, D., Verloop, N., & Vermunt, J. D. (2000). Teachers' perceptions of professional identity: An exploratory study from a personal knowledge perspective. *Teaching and Teacher Education*, 16(7), 749-764. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(00\)00023-8](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(00)00023-8)
- Biddle, B. J. (1986). Recent developments in role theory. *Annual Review of Sociology*, 12(1), 67-92. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.12.080186.000435>
- Chrobot-Mason, D., Ruderman, M. N., Weber, T. J., & Ernst, C. (2009). The challenge of leading on unstable ground: Triggers that activate social identity faultlines. *Human Relations*, 62(11), 1763-1794. <https://doi.org/10.1177/0018726709346376>
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, 95-120. <https://doi.org/10.1086/228943>
- De Moraes, R. M., Miranda, V. A., & Istoe, R. S. C. (2024). Social challenge stressors and work engagement: The moderating role of political skill. *Ciencias Psicológicas*, 18(1), e-3511. <https://doi.org/10.22235/cp.v18i1.3511>
- Ding, H., & Kuvaas, B. (2023). Illegitimate tasks: A systematic literature review and agenda for future research. *Work & Stress*, 37(3), 397-420. <https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2148308>
- Doğan, P. (2019). *Öğretmenlerin politik becerileri ile çatışma yönetimi stratejileri kullanımını arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gaziantep Üniversitesi.
- Eatough, E. M., Meier, L. L., Igit, I., Elfering, A., Spector, P. E., & Semmer, N. K. (2016). You want me to do what? Two daily diary studies of illegitimate tasks and employee well-being. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 108-127. <https://doi.org/10.1002/job.2032>



- Eray, T. E. (2017). Rol çatışması, rol belirsizliği ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: İletişim fakültesi dekanları üzerine bir uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 27, 201-213. <https://doi.org/10.31123/akil.437393>
- Farrell, D., & Petersen, J. C. (1982). Patterns of political behavior in organization. *Academy of Management Review*, 7(3), 403-412. <https://doi.org/10.2307/257332>
- Ferris, G. R., Perrewé, P. L., & Douglas, C. (2002). Social effectiveness in organizations: Construct validity and research directions. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(1), 49-63. <https://doi.org/10.1177/107179190200900104>
- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J., Douglas, C., & Frink, D. D. (2005). Development and validation of the political skill inventory. *Journal of Management*, 31(1), 126-152. <https://doi.org/10.1177/0149206304271386>
- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Perrewé, P. L., Brouer, R. L., Douglas, C., & Lux, S. (2007). Political skill in organizations. *Journal of Management*, 33(3), 290-320. <https://doi.org/10.1177/0149206307300813>
- Fidan, T., & Koç, M. H. (2022). Examining the effect of ethical awareness on the relationship between political skill and subjective career success. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 10(2), 110-139. <https://doi.org/10.17583/ijelm.7755>
- Fila, M. J., Franzen, A., & Semmer, N. K. (2022). Illegitimate absence of tasks: A new concept of offence to the self. In N. Thakre, & B. Udaya Kumar Reddy (Eds.), *Stress, wellness, and performance optimization* (pp. 125-150). Apple Academic Press.
- Flett, R., & Biggs, H. (1993). Wellbeing and the rehabilitation service provider: The role of coping strategies. *International Journal of Rehabilitation Research*, 16(4), 313-315. <https://doi.org/10.1097/00004356-199312000-00008>
- Floyd, F. J., & Widaman, K. F. (1995). Factor analysis in the development and refinement of clinical assessment instruments. *Psychological Assessment*, 7(3), 286-299. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.7.3.286>
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1985). If it changes it must be a process: Study of emotion and coping during three stages of a college examination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(1), 150-170. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.48.1.150>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382-388. <http://dx.doi.org/10.2307/3150980>
- Furnham, A. (2005). *The psychology of behaviour at work: The individual in the organization* (2nd Edition). Psychology Press.
- Gabriel, K. P., & Aguinis, H. (2022). How to prevent and combat employee burnout and create healthier workplaces during crises and beyond. *Business Horizons*, 65(2), 183-192. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.037>



- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39(5), 1085-1122. <https://doi.org/10.1177/0149206313475815>
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247. [http://dx.doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90036-5](http://dx.doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5)
- Greco, L. M., Porck, J. P., Walter, S. L., Scrimshire, A. J., & Zabinski, A. M. (2022). A meta-analytic review of identification at work: Relative contribution of team, organizational, and professional identification. *Journal of Applied Psychology*, 107(5), 795-830. <https://doi.org/10.1037/apl0000941>
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2000). *Behavior in organizations*. Prentice Hall.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham R. L. (2019). *Multivariate data analysis*. Pearson Prentice Hall.
- Han, Y., Wang, M., & Dong, L. (2014). Role conflict and the buffering effect of proactive personality among middle managers. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(3), 473-486. <https://doi.org/10.2224/sbp.2014.42.3.473>
- Hanse, J. J., Harlin, U., Jarebrant, C., Ulin, K., & Winkel, J. (2014). Leader-member exchange (LMX) and psychosocial factors at work among healthcare professionals. *Journal of Nursing & Care*, 3(5), 1000193. <https://doi.org/10.4172/2167-1168.1000193>
- Haslam, S. A., & Ellemers, N. (2005). Social identity in industrial and organizational psychology: Concepts, controversies and contributions. In G. P. Hodgkinson, & K. Ford (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology 2005* (pp. 39-118). <https://doi.org/10.1002/0470029307.ch2>
- Hekman, D. R., Steensma, H. K., Bigley, G. A., & Hereford, J. F. (2009). Effects of organizational and professional identification on the relationship between administrators' social influence and professional employees' adoption of new work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1325-1335. <https://doi.org/10.1037/a0015315>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.44.3.513>
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337-421. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Hobfoll, S. E., & Lilly, R. S. (1993). Resource conservation as a strategy for community psychology. *Journal of Community Psychology*, 21(2), 128-148.



- Hoque, A. S. M. M., Siddiqui, B. A., Awang, Z. B., & Baharu, S. M. A. T. (2018). Exploratory factor analysis of entrepreneurial orientation in the context of Bangladesh small and medium enterprises (SMES). *European Journal of Management and Marketing Studies*, 3(2), 81-94. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1292331>
- Ibarra, H. (1999). Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44(4), 764-791. <https://doi.org/10.2307/2667055>
- Jacobshagen, N. (2006). *Illegitimate tasks, illegitimate stressors: Testing a new stressor-strain concept* [Published Inagural Dissertation]. University of Bern.
- Jawahar, I. M., Stone, T. H., & Kisamore, J. L. (2007). Role conflict and burnout: The direct and moderating effects of political skill and perceived organizational support on burnout dimensions. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 142-159. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.142>
- Jian, G., & Dalisay, F. (2017). Conversation at work: The effects of leader-member conversational quality. *Communication Research*, 44(2), 177-197. <https://doi.org/10.1177/0093650214565924>
- Jones, E. E. (1990). *Interpersonal perception*. W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.
- Karakaya, A., & Gürel, S. (2015). Kardemir A.Ş. çalışanlarının stres faktörleri algılarına yönelik bir araştırma. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 17-31.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. Wiley.
- Kilponen, K., Huhtala, M., Kinnunen, U., Mauno, S., & Feldt, T. (2021). Illegitimate tasks in health care: Illegitimate task types and associations with occupational well-being. *Journal of Clinical Nursing*, 30(13-14), 2093-2106. <https://doi.org/10.1111/jocn.15767>
- Kırkbeşoğlu, E., & Kalemci Tüzün, İ. (2009). Bireycilik-toplulukçuluk ikileminde mesleki özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşme ayrımı. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1-8.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th Edition). Guilford Press.
- Kottwitz, M. U., Pfister, I. B., Elfering, A., Schummer, S. E., Igit, I., & Otto, K. (2019). SOS—Appreciation overboard! Illegitimacy and psychologists' job satisfaction. *Industrial Health*, 57(5), 637-652. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2018-0008>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>



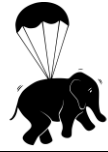
- Kumari, P., & Aithal, P. S. (2020). Stress inducing factors and relevant strategies deployed to overcome stress in the aviation industry sector—A systematic literature review and further research agendas. *International Journal of Management, Technology, and Social Sciences*, 5(2), 347-371. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4331691>
- Kyriazos, T. A. (2018). Applied psychometrics: sample size and sample power considerations in factor analysis (EFA, CFA) and SEM in general. *Psychology*, 9(08), 2207-2230. <https://doi.org/10.4236/psych.2018.98126>
- Lau, D. C., & Murnighan, J. K. (1998). Demographic diversity and faultlines: The compositional dynamics of organizational groups. *Academy of Management Review*, 23(2), 325-340. <https://doi.org/10.2307/259377>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. Springer.
- Liu, Y., Lam, L. W., & Loi, R. (2014). Examining professionals' identification in the workplace: The roles of organizational prestige, work-unit prestige, and professional status. *Asia Pacific Journal of Management*, 31, 789-810. <https://doi.org/10.1007/s10490-013-9364-6>
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of organizational Behavior*, 13(2), 103-123. <https://doi.org/10.1002/job.4030130202>
- Maher, L. P., Ejaz, A., Nguyen, C. L., & Ferris, G. R. (2021). Forty years of political skill and will in organizations: A review, meta-theoretical framework and directions for future research. *Career Development International*, 27(1), 5-35. <https://doi.org/10.1108/CDI-07-2021-0191>
- Mamatoğlu, N. (2013). İş çevresinin psikolojik sonuçları. L. Bilgin, & A. Özdemir (Eds.), *Çalışma psikolojisi içinde* (pp. 138-165). Anadolu Üniversitesi Yayınevi,
- Marginson, D., & Bui, B. (2009). Examining the human cost of multiple role expectations. *Behavioral Research in Accounting*, 21(1), 59-81. <https://doi.org/10.2308/bria.2009.21.1.59>
- Marsh, H. W., & Hau, K. T. (1999). Confirmatory Factor Analysis: Strategies for Small Sample Sizes. *Statistical Strategies for Small Sample Research*, 1, 251-284.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1982). Burnout in health professions: A social psychological analysis. In G. S. Sanders, & J. Suls (Eds.), *Social psychology of health and illness* (pp. 227-251). Psychology Press.
- Meier, L. L., & Semmer, N. K. (2018). Illegitimate tasks as assessed by incumbents and supervisors: Converging only modestly but predicting strain as assessed by incumbents, supervisors, and partners. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(6), 764-776. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1526785>



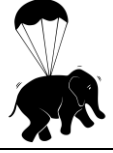
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Van Dick, R. (2006). Social identities and commitments at work: Toward an integrative model. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 665-683. <https://doi.org/10.1002/job.383>
- Mugayar-Baldocchi, M. A., Fila, M. J., Gray, B. E., & Eatough, E. M. (2019). "I won't do this again!" An intersectional perspective on illegitimate tasks on MTurk. In *Society for Industrial & Org. Psychology Conference*.
- Munir, H., Jamil, A., & Ehsan, A. (2017). Illegitimate tasks and their impact on work stress: The mediating role of anger. *International Journal of Business and Society*, 18(3), 545-566.
- Muntz, J., & Dormann, C. (2020). Moderating effects of appreciation on relationships between illegitimate tasks and intrinsic motivation: A two-wave shortitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 391-404. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1706489>
- Muntz, J., Dormann, C., & Kronenwett, M. (2019). Supervisors' relational transparency moderates effects among employees' illegitimate tasks and job dissatisfaction: A four-wave panel study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(4), 485-497. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1625888>
- Noor, N. M., Aziz, A. A., Mostapa, M. R., & Awang, Z. (2015). Validation of the Malay version of the Inventory of Functional Status after Childbirth questionnaire. *BioMed Research International*, 2015(1), 972728. <https://doi.org/10.1155/2015/972728>
- Omansky, R., Eatough, E. M., & Fila, M. J. (2016). Illegitimate tasks as an impediment to job satisfaction and intrinsic motivation: Moderated mediation effects of gender and effort-reward imbalance. *Frontiers in Psychology*, 7, 1818. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01818>
- Özdemir, M., & Gören, S. Ç. (2015). Politik beceri envanterinin eğitim örgütlerinde geçerlik ve güvenirlik çalışmaları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 21(4), 521-536.
- Pecino, V., Mañas, M. A., Díaz-Fúnez, P. A., Aguilar-Parra, J. M., Padilla-Góngora, D., & López-Liria, R. (2019). Organisational climate, role stress, and public employees' job satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(10), 1792. <https://doi.org/10.3390/ijerph16101792>
- Pereira, D., Semmer, N. K., & Elfering, A. (2014). Illegitimate tasks and sleep quality: An ambulatory study. *Stress and Health*, 30(3), 209-221. <https://doi.org/10.1002/smi.2599>
- Perrewé, P. L., Zellars, K. L., Ferris, G. R., Rossi, A. M., Kacmar, C. J., & Ralston, D. A. (2004). Neutralizing job stressors: Political skill as an antidote to the dysfunctional consequences of role conflict. *Academy of Management Journal*, 47(1), 141-152.
- Pfeffer, J. (1992). Understanding power in organizations. *California management review*, 34(2), 29-50. <https://doi.org/10.1177/000812569203400201>



- Pindek, S., Demircioğlu, E., Howard, D. J., Eatough, E. M., & Spector, P. E. (2019). Illegitimate tasks are not created equal: Examining the effects of attributions on unreasonable and unnecessary tasks. *Work & Stress*, 33(3), 231-246. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1496160>
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438-454.
- Pratt, M. B. (1998). To be or not to be: Central questions in organizational identification. In D. A. Whetten, & P. C. Godfrey, (Eds.), *Identity in organizations* (pp. 171-208). SAGE.
- Pratt, M. G., Rockmann, K. W., & Kaufmann, J. B. (2006). Constructing professional identity: The role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents. *Academy of Management Journal*, 49(2), 235-262. <https://doi.org/10.5465/amj.2006.20786060>
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150-163. <http://dx.doi.org/10.2307/2391486>
- Roczniowska, M., & Bakker, A. B. (2021). Burnout and self-regulation failure: A diary study of self-undermining and job crafting among nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 77(8), 3424-3435. <https://doi.org/10.1111/jan.14872>
- Rony, M. K. K., Rahman, M. M., Saki, M. A. A., Parvin, M. R., & Alamgir, H. M. (2023). Coping strategies adopted by frontline nurses in dealing with COVID-19 patients in a developing country during the pandemic: A qualitative study. *Nursing Open*, 10(6), 3646-3658. <https://doi.org/10.1002/nop2.1614>
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4(3), 219-247. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.4.3.219>
- Seligman, M. E. (2012). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Simon and Schuster.
- Semmer, N. K., Jacobshagen, N., Meier, L. L., & Elfering, A. (2007). Occupational stress research: The "stress as offense to self" perspective. In J. Houdmont, & S. McIntyre (Eds.), *Occupational health psychology: European Perspectives on research, education and practice*, (2, pp. 43-60). ISMAI.
- Semmer, N. K., Jacobshagen, N., Meier, L. L., Elfering, A., Beehr, T. A., Kälin, W., & Tschan, F. (2015). Illegitimate tasks as a source of work stress. *Work & Stress*, 29(1), 32-56. <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.1003996>
- Semmer, N. K., Tschan, F., Meier, L. L., Facchin, S., & Jacobshagen, N. (2010). Illegitimate tasks and counterproductive work behavior. *Applied Psychology*, 59(1), 70-96. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2009.00416.x>



- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*(1), 27-41. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.1.1.27>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th Edition). Pearson.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin, & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33-37). Brooks/Cole.
- Tak, B., & Aydemir, B. A. (2004). Örgütsel özdeşleşme üzerine iki görgül çalışma. *12. Ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı* içinde (ss. 59-63). Uludağ Üniversitesi.
- Tak, B., & Çiftçiöğlü, A. (2009). Algılanan örgütsel prestij ile örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, 9*(18), 100-116.
- Taş, A. (2022). Politik yeti: Literatür taraması ve bibliyometrik analiz. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, 57*(3), 2254-2288. <https://doi.org/10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.22.09.1955>
- Thoits, P. A. (1991). On merging identity theory and stress research. *Social Psychology Quarterly, 54*(2), 101-112. <https://doi.org/10.2307/2786929>
- Thun, S., Halsteinli, V., & Løvseth, L. (2018). A study of unreasonable illegitimate tasks, administrative tasks, and sickness presenteeism amongst Norwegian physicians: an everyday struggle?. *BMC Health Services Research, 18*, 407. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3229-0>
- Tordera, N., González-Romá, V., & Peiró, J. M. (2008). The moderator effect of psychological climate on the relationship between leader–member exchange (LMX) quality and role overload. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 17*(1), 55-72. <https://doi.org/10.1080/13594320701392059>
- van Schie, S., Güntert, S. T., & Wehner, T. (2014). How dare to demand this from volunteers! The impact of illegitimate tasks. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations, 25*, 851-868. <https://doi.org/10.1007/s11266-013-9375-4>
- Vough, H. (2012). Not all identifications are created equal: Exploring employee accounts for workgroup, organizational, and professional identification. *Organization Science, 23*(3), 778-800. <https://doi.org/10.1287/orsc.1110.0654>
- Zhang, T., Feng, J., Jiang, H., Shen, X., Pu, B., & Gan, Y. (2021). Association of professional identity, job satisfaction and burnout with turnover intention among general practitioners in China: Evidence from a national survey. *BMC Health Services Research, 21*, 382. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06322-6>



Zincirkıran, M., Çelik, G. M., Ceylan, A. K., & Emhan, A. (2015). İşgörenlerin örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, iş stresi ve iş tatmininin örgütsel performans üzerindeki etkisi: Enerji sektöründe bir araştırma. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, (600), 59-71.

Katkı Oranı Beyanı: Yazar çalışmayı tek başına gerçekleştirmiştir.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Yazar herhangi bir çıkar çatışması olmadığını deklare etmektedir.

Bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen kurallara uyulmuştur.

Bu makale **benzerlik** tespit yazılımlarıyla taranmıştır.