

Meşru Olmayan Görevler Yazınına Dair Sistematik Bir Derleme ve Kavramsal Model Önerisi

Nur Ayça Öztürk¹ Ethem Duygulu²

Received/ Başvuru: 20.06.2023

Accepted/ Kabul: 23.06.2023

Published/ Yayın: 30.06.2023

Özet

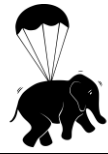
Çalışanların mesleki rol tanımlarının dışında kendilerine verilen ve çalışanların “gereksiz” ve “mantıksız” bulduğu görevleri ifade eden “meşru olmayan görevler (MOG)” kavramı özellikle son yıllarda iş stresi ve stres yaratan görev unsurları yazınının önemli bir parçasını oluşturmaya başlamıştır. Bireysel ve örgütsel açıdan önemli sonuçlar doğurmasına rağmen meşru olmayan görevler kavramı Türkiye’deki örgütsel davranış alan yazınında yeteri kadar incelenmemiş, kuramsal ve görgül katkısı tam olarak sunulamamıştır. Yönetim yazınında yeni bir kavram olarak karşımıza çıkan meşru olmayan görevler; çalışanın mesleki rol sınırları içerisinde bulunmamasına rağmen çalışandan beklenen görevler olarak ifade edilebilir. Çalışan kendisinden talep edilmemesi gerektiğini düşündüğü görevleri meşru olmayan olarak görür. Bu durum, kişinin genel iyi olma halini etkileyerek benliğine zarar veren bir stres faktörünü temsil eder ve bu yönüyle diğer mesleki stres etkenlerinden ayrılır. Bu çalışmanın amacı; üretkenlik karşıtı iş davranışı, görev performansında azalma, iş tatminsizliği, mesleki yabancılaşma, örgütte kalma niyetinde azalma gibi birçok olumsuz örgütsel çıktıyla sonuçlanan ve çalışan için ciddi bir mesleki stres faktörü olan meşru olmayan görevler hakkında literatürde yapılmış araştırmaları tüm yönleriyle sistematik ve bütünsel açıdan inceleyerek özgün bir kavramsal model önerisi sunmak ve gelecek araştırmacılar için yol gösterici olabilmektir.

Anahtar Kelimeler: meşru olmayan görevler, mesleki stres, mantıksız görevler, gereksiz görevler

* İşbu makale; Öztürk, N. A. “Meşru Olmayan Görevler Kavramı Üzerine Keşifsel Bir Araştırma” başlıklı doktora tezinden bağımlı türetilmiştir.

¹ Doktora Öğrencisi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü, Türkiye, ayca.ozturk@deu.edu.tr, Orcid: 0000-0003-1682-7558

² Prof. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, Türkiye, ethem.duygulu@deu.edu.tr, Orcid: 0000-0001-5054-5795



A Systematic Literature Review on Illegitimate Tasks: A Proposed Conceptual Model

Abstract

The concept of "illegitimate tasks (ILT)", which refers to the tasks assigned to the employees other than their professional role definitions and that the employee finds "unnecessary" and "unreasonable", has started to form an important part of the literature on job stress and stress-inducing task elements, especially in recent years. The concept of illegitimate tasks, which is a relatively new concept in the organisation behaviour literature, can be expressed as the tasks expected from the employee although the employee is not within the limits of his/her professional role. The employee perceives tasks that he/she thinks should not be demanded of him/her as illegitimate. This situation represents a stress factor that harms the self by affecting the general well-being of the employee, and in this respect, it differs from other occupational stressors. Although it has important individual and organizational consequences, the concept of illegitimate tasks has not been thoroughly studied in the Turkish management and organisation literature, and its theoretical and empirical contribution has not been fully presented. The aim of this study is to propose a unique conceptual model and to offer guidance for future researchers by systematically and holistically reviewing the literature on illegitimate tasks that result in many negative organizational outcomes such as unproductive work behaviour, decrease in task performance, job dissatisfaction, work alienation, and decrease in the intention to stay in the organisation, which is a serious occupational stress factor for the employee.

Keywords: illegitimate tasks, occupational stressors, unreasonable tasks, unnecessary tasks

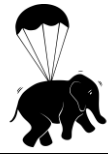


EXTENDED ABSTRACT

Background & Purpose: When performing tasks, elements such as the nature and characteristics of the tasks, and task processes determine the results of the work. Among these relationships, one of the most important factors affecting employee output is the stress factor. In professional role perceptions, tasks that are demanded beyond reasonable job expectations can create too much stress on employees, leading to role ambiguity and role conflict. Illegitimate tasks (ILT), which are defined as tasks demanded from the employee despite being outside the boundaries of his professional role, have been the subject of studies with increasing momentum in the organizational behaviour literature for the last ten years. The most important aspect that distinguishes the relatively new concept of ILT from other occupational stressors is that the employee does not see these tasks as appropriate and valid and in a sense questions their essence. In other words, whether the task is legitimate or not depends not on the internal characteristics of the task, but on the person's perception of the task (Semmer et al., 2007). The theoretical origins of illegitimate tasks are divided into two dimensions: unreasonable and unnecessary tasks. Unnecessary tasks are tasks that, if organized effectively, can be completed with less effort or needless to be done. In the face of such tasks, the employee has the thought "I don't need to do this" (Akyürek, 2020). Examples of such tasks are "filling out paperwork that no one has ever seen or used" (Eatough et al., 2016). Unreasonable tasks are tasks that are not in line with that employee's professional position and status and should not be expected from the employee because they are outside the acceptable limits of the profession. In the face of such tasks, the employee has the idea that "I should not do this task" (Akyürek, 2020). An example of this type of task can be given as "the dry cleaning of the boss by an employee" (Pindek et al., 2019). It is based on stress as offense-to-self (SOS) theory (Semmer et al., 2007), conservation of resources (COR) theory (Hobfoll, 2001) and role theory (Semmer et al., 2010).

The aim of this study is to propose a unique conceptual model and to offer guidance for future researchers by systematically and holistically reviewing the literature on illegitimate tasks that result in many negative organizational outcomes such as unproductive work behaviour, decrease in task performance, job dissatisfaction, work alienation, and decrease in the intention to stay in the organisation, which is a serious occupational stress factor for the employee.

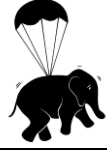
Research Method: The aim of the study is to determine the profile of the studies on ILT, which is an emerging concept in the organisation behaviour literature, to review these studies thematically from a holistic and systematic perspective, to propose a conceptual model by revealing the theoretical and empirical contribution of the concept, and to guide the future studies. For this reason, the systematic literature review method, which is a method developed to synthesize and summarize the findings of published studies on the subject, was used. In this direction, the questions that constitute the main focus of attention of the study were determined as follows:



- Research Question 1: What are the general characteristics of studies on ILT?
- Research Question 2: What are the methodological features of the studies on ILT?
- Research Question 3: What are the findings and key reflections of the studies on ILT?
- Research Question 4: Which mediator and moderator variables were used in quantitative studies on ILT?

After the research questions were determined, the scanning phase was started. In the first place, the articles referring to the article "Illegitimate Tasks and Counterproductive Work Behavior" (2010), which was the first time the concept of ILT was discussed, were examined. The summaries of 314 articles were read and it was checked whether the main subject was illegitimate tasks; Languages other than English and Turkish, repetitive publications, books and papers were not included in the research. The words, which are keywords of the remaining 44 articles, "illegitimate task", "unnecessary tasks", "unreasonable tasks", "gereksiz gorevler", "mantiksiz gorevler", "mesru olmayan gorevler" were searched on electronic databases, especially ISI Web of Science, Scopus, Emerald, Google Scholar. The summaries of the articles obtained as a result of the search were carefully read and it was ensured that the main subject was illegitimate tasks. The scanning time interval was taken as the year 2010 when the concept of ILT was first introduced, and the first half of 2022, when the study was conducted. As a result of this, 42 articles in English and 2 articles in Turkish were found relevant to the concept of ILT. The articles reached later were examined in more detail; the summary, purpose, theoretical perspective, analysis method and bibliography were categorized and reported in a way that would answer the research questions, a conceptual model was developed and suggestions that could guide future studies were made.

Conclusion: Based on the comprehensive review of ILT literature, the antecedents and effects of the construct; mediator and moderator variables were determined, and a unique conceptual model was proposed. The general characteristics and methodological features of the ILT studies were examined in-depth. Antecedents are divided into two categories, structural and social conditions. The effects are grouped as physical health, psychological, and work-related attitudes and behaviours. Moderator variables were listed as demographic, psychological, relational, and work-related factors. In addition, it was seen that the antecedents of ILT were not adequately researched, and most of the studies were conducted quantitatively and were carried out in Europe and the USA. Moreover, the results of the review show that ILT is very important in understanding the employee-task relationship, pointing out the effects of the duties performed by the employees on the profession and identity of the employee in a social and relational context beyond the technical meaning.



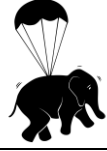
1. GİRİŞ

Görevleri gerçekleştirirken, görevlerin doğası ve özellikleri, görev süreçleri gibi unsurlar çalışmanın sonuçlarını belirler. Bu ilişkiler arasında çalışan çıktılarını etkileyen en önemli unsurlardan biri stres faktörüdür. Mesleki rol algılamalarında, makul iş beklentilerinin ötesinde talep edilen görevler, çalışanlar üzerinde çok fazla stres yaratarak rol belirsizliği ve rol çatışmasına neden olabilmektedir. Çalışandan mesleki rol sınırları dışında olmasına rağmen talep edilen görevler olarak tanımlanan meşru olmayan görevler (MOG), örgütsel davranış yazınında son on yıldır artan bir ivmeyle çalışmalara konu olmaktadır. Nispeten yeni olan MOG kavramını diğer mesleki stresörlerden ayıran en önemli yanı çalışanın bu görevleri uygun ve geçerli görmemesi, bir anlamda özünü sorgulamasıdır. Yani görevin meşru olup olmaması görevin içsel özelliklerine değil, kişinin o göreve olan algısına bağlıdır (Semmer vd., 2007). Mantıksız ve gereksiz görevler olmak üzere iki boyuta ayrılan meşru olmayan görevlerin kuramsal kökeni; benliğe karşı tehdit olarak stres (SOS) kuramı (Semmer vd., 2007), kaynakların korunması (COR) teorisi (Hobfoll, 2001) ve rol teorisine (Semmer vd., 2010) dayanmaktadır. Yapılan çalışmalar MOG'un bireysel ve örgütsel olumsuz sonuçlarını ortaya koymaktadır.

Çalışmamızın amacı özellikle Türkiye bağlamında yeterince tartışılmamış olan MOG kavramının örgütsel davranış yazınındaki yerini tüm yönleriyle sistematik ve bütünsel açıdan inceleyerek özgün bir kavramsal model önerisi sunmak ve gelecek araştırmacılar için yol gösterici olabilmektir. Bu doğrultuda MOG ile ilgili yapılan çalışmaların genel özellikleri, yöntemsel özellikleri, bulguları ve yapılan nicel çalışmalarda hangi aracı ve düzenleyici değişkenlerin kullanıldığı soruları araştırmanın temel ilgi odağını oluşturmuştur.

Tarama sürecine MOG kavramını ilk kez tartışıldığı makale olan “Illegitimate Tasks and Counterproductive Work Behavior” (2010) makalesine atıf yapan makalelere bakılarak başlanmıştır. Ayrıca “illegitimate task”, “unnecessary tasks”, “unreasonable tasks”, “meşru olmayan görevler”, “gereksiz görevler”, “mantıksız görevler” anahtar sözcükleri olan ISI Web of Science, Scopus, Emerald, Google Scholar başta olmak üzere elektronik veri tabanları üzerinden taranmıştır. Tarama zaman aralığı, MOG kavramının ilk ortaya atıldığı yıl olan 2010 yılı ile çalışmanın yapıldığı 2022 yılının ilk yarısı olarak alınmıştır. Yazım dili Türkçe ve İngilizce dışında kalanlar, bildiriler, kitaplar ve mükerrer yayınlar araştırma kapsamına alınmamıştır. Tarama sonucunda 42 adet İngilizce ve 2 adet Türkçe makaleye ulaşılmış ve uluslararası dergilerde yayınlanmış olan bu 44 MOG makalesi tüm yönleriyle incelenerek analiz edilmiştir.

Araştırma sonuçları, MOG'un çalışan görev ilişkisini anlama noktasında oldukça önemli olduğunu göstermekte, çalışanların yerine getirdiği görevlerin teknik anlamının ötesinde sosyal ve ilişkisel bağlamda çalışanın mesleği ve kimliği üzerindeki etkilerini işaret etmektedir. Çalışmanın özgün yönünü sistematik literatür taraması sonucu geliştirilen kavramsal model önerisi oluşturmaktadır. Oluşturulan kavramsal model, örgütsel davranış literatüründe yeni bir



kavram olan meşru olmayan görevlerin, yapılan çalışmalarla ortaya konan öncülleri, etkileri ve bu etkilerde aracılık ve düzenleyicilik rolü üstlenen kavramları bütüncül bir bakış açısıyla ortaya koyması açısından önemlidir.

2. KAVRAMSAL ARKA PLAN

2.1. Meşru Olmayan Görevler (MOG) Kavramı

Çalışma hayatında, görevleri gerçekleştirirken, görevlerin doğası ve özellikleri, görev süreçleri gibi unsurlar çalışmanın sonuçlarını belirler. Bu ilişkiler arasında çalışan çıktılarını etkileyen en önemli unsurlardan biri stres faktörüdür (Bakker ve Demerouti, 2007). İş stresörleri sadece çalışan çıktısını değil, aynı zamanda çalışanın fiziksel ve psikolojik sağlığını da etkiler. Mesleki rol algılamalarında, makul iş beklentilerinin ötesinde talep edilen görevler, çalışanlar üzerinde çok fazla stres yaratarak rol belirsizliği ve rol çatışmasına neden olabilmektedir (Katz ve Khan, 1978; Netemeyer vd.,1995). Çalışanların mesleki rol tanımlarının dışında kendilerine verilen ve çalışanın gereksiz ve mantıksız bulduğu görevleri ifade eden “meşru olmayan görevler (MOG)” kavramı özellikle son yıllarda iş stresi ve stres yaratan görev unsurları yazınının mühim bir parçasını oluşturmaya başlamıştır.

MOG kavramı kısaca; çalışandan mesleki normlar ve kabuller dâhilinde beklenmemesi gereken görevleri yansıtan kendine özgü bir stres faktörü olarak ifade edilebilir (Semmer vd., 2007). Meşru olmayan görev algısına sahip olan çalışan, benliğine bir tehdit algısı hisseder ve böylece strese maruz kalır. Çalışanın rol belirsizliği ya da rol çatışması yaşamasına ve çalışanda adaletsizlik algısının oluşmasına neden olan MOG, çalışanın kendisindeki olumlu benlik imajını zedeleyerek benliğine tehdit algısı oluşturduğu için diğer stres kaynaklarından farklıdır. Görev temelli stresörler benliği değişik biçimlerde etkileyebilir. Çalışma hayatındaki performansı ve işi, birçok insanın kimliğinin önemli bir parçasını oluşturur. Belirsiz, tutarsız, mantıklı olmayan görevler, çalışan için gerekli olan performans standartlarına ulaşmasını güçleştirerek benlik üzerinde baskı oluşturabilir (Akyürek ve Can, 2021a). Çünkü kişinin ürettikleri benliğinin önemli bir parçasıdır. Kişi ürettikleri ile benliği arasında ilişki kurmakta ve bu onun benliğini sosyal bağlam nezdinde yüceltmektedir. Dolayısıyla birey toplum içerisinde vermiş olduğu imajı izlemekte ve ürettikleriyle benliğine karşı olan toplumsal saygıyı eşleştirmektedir. Bunun yanı sıra MOG’un bir takım olumsuz sosyal mesajlar içermesi, kişinin kendisi hakkında her zaman olumlu bir değerlendirme içinde olması yaklaşımına ters düştüğü için de çalışanın benliği üzerinde tehdit unsuru niteliği taşımaktadır (Alicke ve Sedikides, 2009). Örneğin misafir bulunmamasına rağmen, otele resepsiyonistin ayakta beklemesini istemek çalışanın değersiz görüldüğünü hissetmesine ya da bir sekreterden güncelliğini yitirmiş ve faydası olmayan belgeleri dosyalamasını istemek çalışanın bilgi ve becerilerinin küçümsendiğini düşünmesine yol açabilir. Görevlerle ilgili bu kuramsal ilişkiler mesleki stres yazınında yer almamıştır (Akyürek ve Can, 2021a). Ayrıca meşru olmayan görevler, kişiyi normal görev gereklerinin dışına iterek kişisel tehdit yarattığından tipik bir engelleyici stresördür. MOG’ları klasik görev stres etkenlerinden ayıran bir diğer şey, çalışanın bu



görevleri uygun ve geçerli görmemesi ve bir anlamda özünü sorgulamasıdır. Diğer taraftan bir görevin meşru olup olmaması görevin içsel özelliklerine değil, kişinin o göreve olan algısına bağlıdır (Semmer vd.,2007). Görevin meşru olmayan olarak algılanması için işin her koşulda kötü ve olumsuz olması gerekmez (Akyürek ve Can, 2021a).

Ayrıca, belirli bir kişi için belirli bir bağlamda farklı bir görev meşru olmayan olabilir. Veya belirli bir meslekte yapılan bir görev meşru iken aynı görev başka bir meslekte meşru kabul edilmeyebilir (Semmer vd., 2010). Örneğin bir hastanın yatağının değiştirilmesi hasta bakıcı için meşru iken hemşire için meşru değildir. Özetle, MOG kavramı somut ve nesnel görev özelliklerini değil, kişinin algısıyla oluşan görev değerlendirmesini yansıtır.

Görevler gereksiz, norm ve kural dışı olduğundan, çalışanlar tarafından iç sorgulamalar yoluyla meşru olmayan görev olarak değerlendirilir. Bu bağlamda MOG iki boyuttan oluşmaktadır; gereksiz görevler ve mantıksız görevler (Semmer vd., 2007). Bu boyutlandırmanın nedeni, bu görevlerin ayırt edici özellikler içermeleridir. Gereksiz görevler, etkin bir şekilde organize edildiklerinde daha az çabayla veya yapılmasına gerek kalmadan tamamlanabilen görevlerdir. Bu tip görevler karşısında çalışanın aklında “bunu yapmama gerek yok” düşüncesi vardır (Akyürek, 2020). Bu tip görevlere, “hiç kimsenin asla görmediği veya kullanmadığı evrakları doldurmak” örnek olarak verilebilir (Eatough vd., 2016). Mantıksız görevler, o çalışanın mesleki konumu ve statüsü ile uyumlu olmayan, mesleğin kabul edilebilir sınırlarının dışında olduğu için çalışandan beklenmemesi gereken görevlerdir (Semmer vd., 2010; 2015). Bu tip görevler karşısında çalışanın aklında “bu görevi ben yapmamalıyım” düşüncesi vardır (Akyürek, 2020). Bu tip görevlere, “patrona ait kuru temizlemenin bir çalışan tarafından getir götürünün yapılması” örnek olarak verilebilir (Pindek vd., 2019). Mantıksız görevlerin algılanması ve deneyimlenmesi, mesleki sınır ve ilkelerin ihlali yoluyla, çalışanların profesyonel kimliğine zarar verir (Semmer vd., 2007). Bir görev çalışanın mevcut konumunun gerektirdiği bilgi ve becerileri aşıyorsa da meşru olmayan olarak algılanabilir (Akyürek ve Can, 2021a). Uzmanlık eğitimine yeni başlamış bir asistan hekimin; tecrübe gerektiren, zor bir ameliyata girmesini beklemek bu duruma örnektir.

Birine iyilik yapmak ya da örgütsel vatandaşlık sergilemek gibi gönüllü yerine getirilen görevler MOG kapsamına girmez (Eatough vd., 2016).

2.2. Meşru Olmayan Görevlere İlişkin Teorik Perspektifler

Meşru olmayan görevler kavramı, olumlu öz değerlendirme yaklaşımıyla ortaya çıkmıştır (Alicke and Sedikides, 2009). Buna göre MOG, çalışanın genel refahını etkileyen ve ona zarar veren bir stres faktörüdür. Benliğe karşı tehdit olarak stres (SOS) kuramı (Semmer vd., 2007), kaynakların korunması (COR) teorisi (Hobfoll, 2001) ve rol teorisi (Semmer vd., 2010) kavramı besleyen kuramlardır.



2.2.1. Benliğe Karşı Tehdit Olarak Stres Kuramı (SOS)

Benliğe karşı tehdit olarak stres kuramına göre kişi, hem kişisel benlik saygısı hem de toplumsal benlik saygısı açısından kendisini korumak ister ve bunu sağlayamamak kişide stres yaratır. Benliğe karşı tehdit olarak stres kuramı, işyerindeki stresli deneyimlerin kaynağı olan benliğe yönelik tehditlere odaklanır (Semmer vd., 2010; 2015). Meşru olmayan görevler, çalışanın olumlu bir benlik imajı sergilemesi konusunda tehdit oluşturur. Bunun sebebi bu tip görevlerin kişide küçümsenme, değersizlik hissi yaratmasıdır. Bu tür bir benlik tehdidi kişinin özsaygısını ve/veya diğer insanların ona duyduğu saygıyı zedeler ve stresli durumlara neden olur (Akyürek ve Can, 2021b). Çalışmada konunun stres ve onun kaynaklarıyla bağlantılı olduğu düşünüldüğünde, başarısızlık deneyimlerinden bahsetmek önemlidir. Bu şekilde, “benliğin ideal veya fiili olarak tanımlanması” (Tracy and Robins, 2004), benliğe yönelik bir tehdit oluşturularak engellenebilir. İlgili literatürde buna *yetersizlik yoluyla stres* denilmektedir (Semmer vd., 2007). “Başkaları tarafından kabul edilmek ve saygı duyulmak için bir gruba ait olmak” sosyal kimlik teorisinde (Tajfel and Turner, 1979) ve literatürde yaygın olarak çalışılan bir kavramdır. Teoriye göre, başkalarından saygı ve takdir görmeme gibi davranışlar sosyal saygıya yönelik bir tehdit oluşturabilir. Literatürde bu durum, meşru olmayan görevler kavramı tartışılırken *saygısızlık olarak stres* adıyla anılmaktadır (Semmer vd., 2007). Bir stres etkeni olarak, MOG’un benzersiz karakteri sosyal bir stres etkenidir ve sosyal saygıyı tehdit etme eğilimindedir (Semmer vd., 2007). Gereksiz görevlerin yapılması sürecinde, anlamlı olmadığı için, yetersizlik yoluyla stres oluşacaktır. Öte yandan, mesleki normların dışında kalan mantıksız görevler nedeniyle çalışanın kimliğini tehdit etmek, *saygısızlık olarak stres* yaratabilmektedir (Eatough vd., 2016).

2.2.2. Kaynakların Korunması Teorisi

Kaynakların korunması teorisi, insanların değer verdikleri kaynakları (maddi kaynaklar, koşullar, kişisel özellikler ve enerji) elde etmeye, korumaya ve çoğaltmaya çalıştıklarını iddia etmektedir. Teoriye göre, insanlar şu üç koşuldan biri gerçekleştiğinde kendilerini stresli hisseder: (1) mevcut kaynaklara yönelik herhangi bir tehdit olduğunda; (2) kaynak kaybı gerçekleştiğinde veya (3) mevcut kaynaklar kullanılmasına rağmen yeterli yeni kaynak elde edilemediğinde. İnsanlar strese maruz kaldıklarında kaynak kaybını en aza indirmeye çalışarak bu duruma tepki göstermektedir (Yürür, 2011).

Kaynakların korunması teorisinde kaynak kaybının rolü kaynak kazancınınkinden çok daha önemlidir (Hobfoll, 2001). Kaynak kaybının duygusal stresle yüksek oranda ilişkili olduğu, kaynak kazanımının ise duygusal stresle ilişkili olmadığı da bulgular arasındadır (Hobfoll and Lilly, 1993). Ancak, kaynak kaybı kontrol altındayken, kaynak kazanımları psikolojik stresle ilişkilendirilmiştir. Bu durum, teorisinin öngördüğü kaynak kazanımlarının önemini ortaya koymaktadır. Ayrıca kaynak kayıp ve kazançlarının interaktif olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu açıdan MOG, mesleğin temel unsurlarının kullanımını engelleyerek kaynak kaybı yaratabilir. Ayrıca MOG, profesyonel kimlik ve görev süreçlerine yönelik tehdidi içermesi yönünden hem görev süreçlerinde hem de kişisel gelişimde yeni kaynak kazanımlarını



engelleyen bariz bir faktördür. Kaynak kaybı ve kaynak kazancı arasındaki etkileşim göz önüne alındığında, MOG'un yeni kaynakların oluşumunu engellediği için kayıp döngüsüne yol açabilecek bir bağlam yaratmaya meyilli olduğu düşünülebilir.

2.2.3. Rol Teorisi

Rol teorisi, sosyal hayatta çok önemli olan rol ve davranış kalıplarının özellikleri ile ilgilidir. İnsanların beklentilerinin ve sosyal statülerinin rollere dayalı olduğunu açıklar. Bunlar insanların hem kendisi hem de başkaları için sahip olduğu beklentilerdir (Biddle, 1986). Ayrıca mesleki roller sosyal kimliğin önemli bir parçasıdır (Haslam and Ellemers, 2005). İş veya meslek rolleri, bir amaç ve anlam hissi yarattıkları için çalışanın kimliğine gömülüdür (Thoits vd., 1991). Profesyonel rol(ler) de benliğin bir parçasıdır (Sluss and Ashforth, 2007). Rol teorisi, örgütsel ortamlardaki rollere sistemin yapı taşları ve sosyal varlık bakımından çalışanların gereksinimleri olarak yaklaşır. Teoriye göre; çalışanlar açıkça tanımlanmayan, birbiri ile çelişen iş rolleri ile karşılaştığında, görevleri arasında denge kurmakta güçlük çekmekte, bu durum da strese maruz kalmalarına neden olmakta ve verimliliklerini negatif yönde etkilemektedir (Rizzo vd., 1970; aktaran Güğerçin ve Sığircıkoğlu, 2019).

Örgütsel ya da mesleki roller o kişiden nelerin beklenmesi ve beklenmemesi gerektiğini açıklar. Özellikle mesleki roller, çalışanın kimliğinin ya da benliğinin ayrılmaz bir parçasını oluştururlar. Mesleki kimliğin onaylanması özdeğeri, özsaygıyı ve gururu artırırken, o kimliğe yönelik tehditler birçok olumsuz etki yaratır. Kişi bir görevi yerine getirirken ortaya çıkan çelişkili rol beklentileri rol çatışmasına ve bu da kimlik tehdidine yol açabilir. MOG, kişinin içsel standartları ve değerleri ile beklenen rol davranışı arasındaki uyumsuzluk olarak "kişi-rol çatışması"nın kendine has bir örneğini teşkil eder.

2.2.4. MOG Kavramının Örgütsel Davranış Literatüründeki Yeri

İş tasarımı ve stres arasındaki ilişkiyi incelemek MOG kavramının örgütsel davranış yazınındaki yerini kavrayabilmek açısından önemlidir. İdeal bir iş tasarımı ile iyi motive edilmiş ve tatmin olmuş bir çalışan, organizasyona sadık hale gelir ve kendini organizasyonun bir parçası olarak görür ve örgütsel hedefler onun kişisel hedefleri haline gelir. Çalışanların görev yapısına ilişkin algı, beceri ve tutumları onun örgütsel davranışının etkili ve başarılı olmasında büyük rol oynar (Aydın, 2008). İş, çalışanların tutumuna göre tasarlanırsa stres seviyeleri azalır. Görev tanımlarının etkin bir şekilde yapıldığı iyi tasarlanmış bir iş performans maksimizasyonunda hayati bir rol oynar. Ayrıca çalışanların psikolojik algı ve tutumları olumlu yönde etkileyerek onları üretken ve örgüte bağlı hale getirir (Zareen vd., 2013). Diğer yandan bu süreçlerdeki olumsuzluklar çalışanda stres yaratır.

MOG, mevcut göreve dayalı stres etkenlerinden farklı olan karakteristik bir stres kaynağıdır. Göreve dayalı stres kaynakları; teşvik edici stres kaynakları (zaman baskısı, sorumluluk yüklemesi, yeni iş öğrenme baskısı) ve engelleyici stres kaynakları (aşırı bürokrasi, çatışmalar, yanlış anlamalar, rol belirsizliği, rol çatışması) olarak ikiye ayrılmakta ve çalışanı hedeflerinden



uzaklaştıran stres kaynakları olarak betimlenen engelleyici stres kaynakları, çalışmada teşvik edici stres kaynaklarından daha fazla gerilim yaratmaktadır (Göksoy ve Argon, 2014). Ayrıca engelleyici stresörler iş tatminini ve örgütsel özdeşleşmeyi (Podsakoff vd., 2007) ve buna bağlı olarak meslekle özdeşleşmeyi olumsuz etkileyebilir. Engelleyici stres kaynakları, beklenti teorisinde açıklanan motivasyon üzerindeki biliş ve davranışın etkisiyle de ilişkilendirilebilir. Çünkü çalışanlar, önceden belirlenmiş mesleki ve davranışsal standartlar dâhilindeki norm ve kuralların görevleri süresince uygulanmasını beklerler (Lepine vd., 2005 aktaran; Akyürek ve Can, 2021a). Tüm bu özellikler çerçevesinde, normatif olmayan iş talepleriyle çalışanın benliğini tehdit eden MOG, rol tabanlı engelleyici bir stres kaynağı olarak değerlendirilebilir. Ancak yazında rol beklentileri ile görevler arasındaki bu ilişki yeterince irdelenmemiştir. MOG’u diğer görev tabanlı stres kaynaklarından ayıran en önemli nokta, çalışanların bu görevleri kendi rol beklentileri ile örtüştürememesi, uygun ve geçerli görmemesi ve bir anlamda özünü sorgulamasıdır. MOG, görev özelliklerine göre değil çalışanın algısına göre şekillenir (Akyürek ve Can, 2021a).

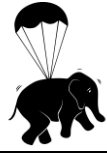
MOG, belirlenmiş rol gerekliliklerinin ötesinde olan ancak gönüllülikle örgüte fayda sağlamak amacıyla gerçekleştirilen (Alparslan, 2016) örgütsel vatandaşlık davranışı gibi fazladan rol davranışlarından farklıdır. Bu davranışlarda gönüllük esas iken MOG zorunlu görev taleplerini ifade eder. MOG’u gerçekleştiren çalışanda, ekstra rol davranışlarının özellikleri olan nezaket, yardımseverlik, dayanışma gibi bir motivasyon bulunmaz.

Diğer taraftan çalışandan, çalışanın algısına göre, meşru olmayan görevlerin talep edilmesi psikolojik sözleşme ihlali olarak da düşünülebilir. Ancak örgüt ve çalışan arasında sözleşme ifade edilmeyen anlaşma olarak tanımlanan psikolojik sözleşme daha çok çalışanın kariyer olasılıkları ile ilgilidir ve genellikle mesleki rol beklentilerini içermez (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010; Akyürek ve Can, 2021a).

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Çalışmanın amacı, güncel bir kavram olan MOG hakkında yapılan çalışmaların profilini belirlemek, kavram ile ilgili yurt içi ve yurtdışında yapılmış araştırmaları bütünsel açıdan inceleyerek, kavramın kuramsal ve ampirik katkısını ortaya koyarak kavramsal bir model önerisi sunmak ve bundan sonraki çalışmalara yol gösterici olabilmektir. Bu sebeple, konu hakkında yayınlanmış çalışmaların bulgularını sentezlemek ve özetlemek için geliştirilmiş bir yöntem olan sistematik literatür tarama yöntemi kullanılmıştır. Sistematik literatür taraması, bir konu hakkında bilinen ve bilinmeyenleri anlamak için mevcut bilimsel makaleleri kapsamlı bir şekilde taranması, çeşitli dahil etme ve dışarda tutma kriterleri kullanılarak hangi çalışmaların derlemeye dahil edileceğinin belirlenmesi ve dahil edilecek çalışmalarda yer alan bulguların sentezlenmesidir (Karaçam, 2013).

Sistematik inceleme yapabilmek için Khan vd. (2003), beş basamaktan oluşan bir çalışma rotası ortaya koymuştur:



- 1) Üzerinde çalışılacak konunun net sorular şeklinde belirtilmesi
- 2) İlgili çalışmaların kapsamlı olarak belirlenmesi
- 3) Çalışmalar arasında araştırma konusuyla en ilgili olan çalışmaların seçilmesi
- 4) Bulunan makalelerin özellikleri, kalitesi ve etkilerinin ortaya konulması
- 5) Bulgular ve yorumlama

Bu doğrultuda çalışmanın temel ilgi odağını oluşturan sorular şu şekilde belirlenmiştir:

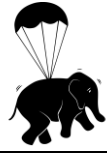
- Araştırma Sorusu 1: MOG ile ilgili yapılan çalışmaların genel özellikleri nelerdir?
- Araştırma Sorusu 2: MOG ile ilgili yapılan çalışmaların yöntemsel özellikleri nelerdir?
- Araştırma Sorusu 3: MOG ile ilgili yapılan çalışmaların bulguları nelerdir?
- Araştırma Sorusu 4: MOG ile ilgili yapılan nicel çalışmalarda hangi aracı ve düzenleyici değişkenler kullanılmıştır?

Araştırma soruları belirlendikten sonra tarama aşamasına geçilmiştir. İlk etapta MOG kavramını ilk kez tartışıldığı makale olan “Illegitimate Tasks and Counterproductive Work Behavior” (2010) makalesine atıf yapan makalelere bakılmıştır. Çıkan 314 makalenin özetleri okunmuş, ana konunun meşru olmayan görevler olup olmadığına bakılmış; dili İngilizce ve Türkçe dışında olanlar, tekrarlayan yayınlar, kitap ve bildiriler araştırma kapsamına alınmamıştır. Kalan 44 makalenin anahtar sözcükleri olan “illegitimate task”, “unnecessary tasks”, “unreasonable tasks”, “meşru olmayan görevler”, “gereksiz görevler”, “mantıksız görevler” kelimeleri ISI Web of Science, Scopus, Emerald, Google Scholar başta olmak üzere elektronik veri tabanları üzerinden taranmıştır. Tarama sonucu çıkan makalelerin özetleri dikkatli bir şekilde okunarak ana konunun meşru olmayan görevler olduğuna emin olunmuştur. Tarama zaman aralığı, MOG kavramının ilk ortaya atıldığı yıl olan 2010 yılı ile çalışmanın yapıldığı 2022 yılının ilk yarısı olarak alınmıştır. Bunun sonucunda MOG kavramını ele alan 42 adet İngilizce ve 2 adet Türkçe makaleye ulaşılmıştır (örnekleme dahil olan makaleler kaynakça kısmında * işareti ile gösterilmiştir). Daha sonra ulaşılan makaleler daha ayrıntılı olarak incelenmiş; özet, amaç, teorik perspektif, analiz yöntemi ve kaynakçaya bakılarak araştırma sorularına yanıt verecek şekilde kategorize edilerek raporlanmış ve gelecekteki çalışmalara yol gösterebilecek önerilerde bulunulmuştur.

4. BULGULAR

4.1. MOG ile İlgili Makalelerin Genel Özellikleri

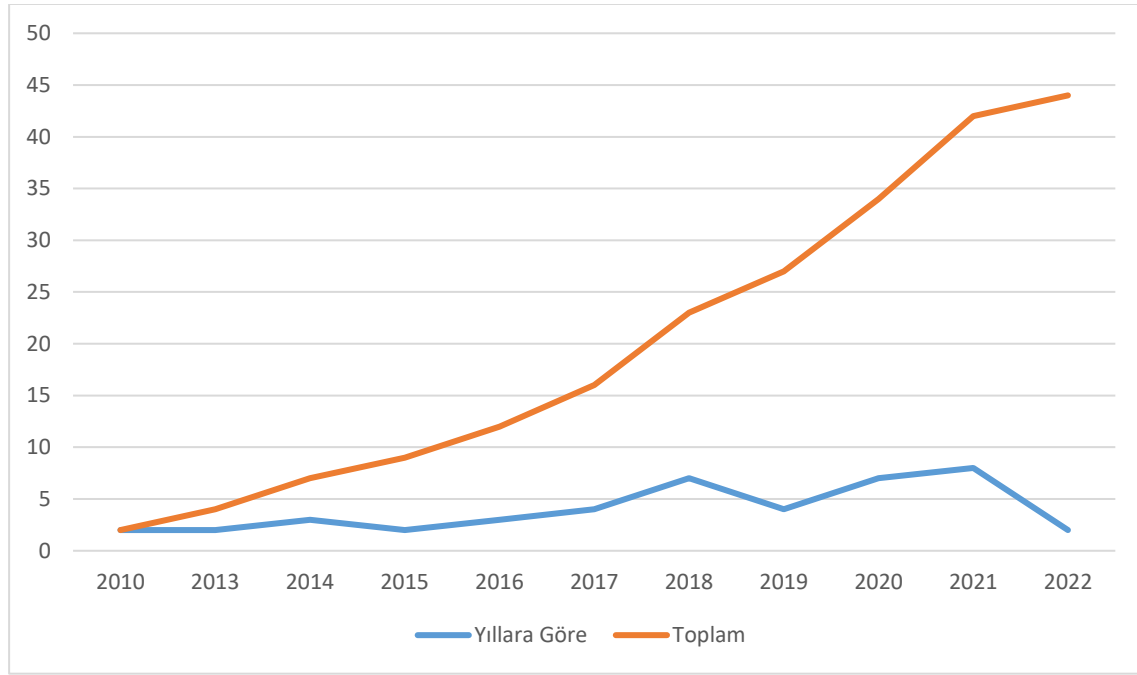
MOG kavramı ile ilgili ilk makale 2010 yılında Semmer ve arkadaşları tarafından yapılmış ve yıllar geçtikçe bu konudaki çalışmalar artmıştır (Şekil 1). Yapılan çalışmalara ülke bazında bakıldığında, MOG yazımına en çok katkı veren ülkeler sırasıyla Almanya (%23), ABD (%21) ve İsviçre (%19)'dir. MOG çalışmalarının yapıldığı diğer ülkeler ise İsveç, Danimarka, Finlandiya, Türkiye, Norveç, Pakistan, Çin, Hindistan ve Güney Afrika'dır (Şekil 2). Bölgesel olarak bakıldığında yayınlanan çalışmaların büyük çoğunluğunun Avrupa kaynaklı olduğu, bunu Amerika'nın takip ettiği görülmektedir. Ortaya çıkan tabloya bakıldığında MOG



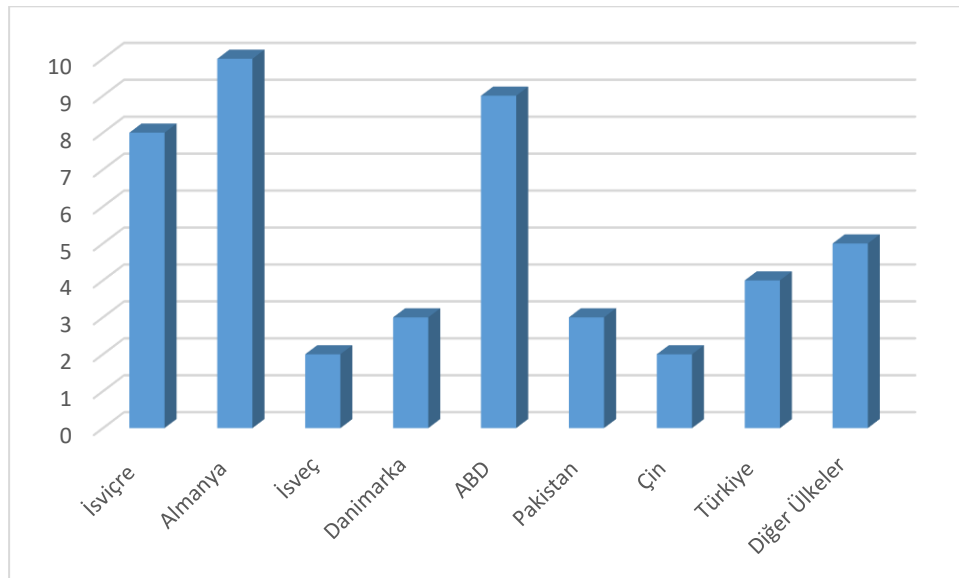
çalışmalarının gelişmekte olan ülkelere kıyasla, daha çok gelişmiş ülkelerde yapıldığı söylenebilir.

Makalelerin neredeyse tamamı birden fazla yazarla yapılan ortak çalışmadır. Bu alanda çalışan araştırmacılardan Semmer, Kottwitz, Eatough, Zhou, Akyürek, Muntz ve Ilyas kavram ile ilgili birden fazla çalışma gerçekleştirmiştir.

Şekil 1. MOG Çalışmalarının Yıllara Göre Dağılımı



Şekil 2. MOG Çalışmalarının Ünelere Göre Dağılımı





4.2. MOG ile İlgili Makalelerin Yöntemsel Özellikleri

Örneklem ve Katılımcı Profili: Sektör açısından bakıldığında çalışmaların çoğunluğu eğitim ve sağlık sektöründe gerçekleştirildiği görülmektedir. Eğitim sektöründe öğretmenler, öğretmen adayları, yönetici pozisyonundaki eğitimciler, üniversite personeli, öğrenciler; sağlık sektöründe hemşireler, doktorlar ve diğer sağlık personelleri çalışmaların katılımcı profilini oluşturmaktadır. Çalışmalarda kullanılan diğer sektörler; sigortacılık, sosyal hizmet, satış, güzellik, bilişim teknolojileri, üretim, danışmanlık, finans, mühendislik, üretim ve kamu hizmetleridir. Bazı çalışmalarda birden fazla sektör çalışmaya dahil edilmiştir (Björk vd.,2013; Kottwitz vd., 2013; Pereira vd.,2014; Schmitt vd.,2015; Omansky vd., 2016; Zhou vd., 2018; Kottwitz vd., 2017; Fila ve Eatough, 2020; Ilyas, A. vd. 2020; Kottwitz vd., 2021; Zhao vd., 2022). Çalışmalardaki katılımcıların meslekleri ise ordu mensubu (subay ve astsubaylar), polis memuru, tekniker, sosyal hizmet görevlisi, mühendis, satış elemanı, üretim elemanı, lojistik elamanı, sigortacı, elektrikçi, muhasebeci, gözlükçü, öğretmen, fizyoterapist, bilgisayar mühendisi, gümrük memuru, tamirci, marangoz, danışman, sekreter, güzellik uzmanı, müşteri temsilcisi, insan kaynakları sorumlusu olarak sıralanabilir. Çalışmalardaki örneklem büyüklüğü ise 10 ile 1351 kişi arasında değişmektedir.

Veri Toplama Yöntemleri ve Analizi: Makalelerin büyük çoğunluğunda (%72) veri toplama yöntemi olarak soru formundan (anketten) yararlanılmıştır. İncelenen çalışmaların içerisinde nitel araştırma sayısı oldukça azdır. Nitel araştırma yöntemi kullanılan bu makalelerin üç tanesinde yarı yapılandırılmış görüşme, bir tanesinde odak grup görüşmesi ve bir tanesinde nitel ve nicel yöntemin bir arada yer aldığı karma metodoloji kullanılmıştır (Faupele vd., 2016; Pindok vd., 2019; Akyürek vd., 2020; Van Niekerk vd. 2021; Fein ve McKenna, 2022). Çalışanın algısına dayalı şekillenen, deneyim ve görüşler ile kişiselleşen MOG kavramı hakkında bu kadar az nitel çalışma olması dikkat çekicidir. Bu durumda yazında nispeten yeni çalışılmaya başlanan MOG kavramının daha keşifsel yöntemlerle kavranmaya ihtiyaç duyduğu söylenebilir. Diğer çalışmalarda, bir tanesi anketle beraber kullanılmak üzere, beş çalışmada günlük tutma yöntemi ile veri toplanılmıştır (Pereira vd., 2014, Eatough vd., 2016, Zhou vd., 2018, Kottwitz vd., 2017, Schulte-Braucks vd.,2019). İki çalışmada ise deneysel tasarımdan faydalanılmıştır (Minei vd.,2018; Mugayar-Baldocchi vd., 2019). Bunların dışında iki çalışmada boylamsal tasarım (Mäkikangasa vd., 2021; Kottwitz vd., 2021) ve bir çalışmada zaman gecikmeli (time-lagged) araştırma tasarımı (Ma ve Peng, 2019) kullanılmıştır. Nicel araştırmaların analizinde yapısal eşitlik modellemesi, çoklu regresyon analizi, çok seviyeli modelleme gibi yöntemler kullanılırken nitel araştırmalarda ise genel olarak içerik analizinden faydalanılmıştır.

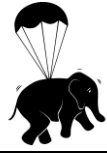
MOG Boyutları: Çalışmalarda kullanılan MOG boyutlarına bakıldığında dikkat çeken nokta MOG kavramını ilk ortaya atan Semmers vd. (2010) MOG’u iki boyut olarak ele almasına rağmen bu kavram hakkında yapılan ilk çalışmaların MOG’u tek boyut olarak ele almasıdır. 2010 – 2019 yılları arasındaki çalışmaların üçte ikisinin MOG’u tek boyut olarak ele aldığı görülmektedir. 2019 – 2022 yılları arasında ise MOG kavramı neredeyse çalışmaların



tamamında mantıksız ve gereksiz görevler olarak iki boyut olarak ele alınmıştır. Dikkat çeken bir diğer nokta ise Fein ve McKenna'nın 2022 yılında yürüttüğü, MOG'un örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adanmışlık üzerine etkisini araştıran odak grup çalışması sonucunda, meşru olmayan görevlere, mesleki takdir yetkisi azaltan görevler olarak adlandırdıkları üçüncü bir boyut olduğunu iddia etmeleridir. Bu durumdan yola çıkarak meşru olmayan görevlerin boyutları açısından da keşifsel çalışmalara ihtiyaç duyduğu söylenebilir.

Araştırmaların Modelleri: Yapılan nicel çalışmaların çoğunda MOG ile bir değişkenin arasında ilişki ölçülmeye çalışılmıştır. MOG ile ilişkisi araştırılan değişkenler örgütsel/iş ile ilgili ve bireysel olarak ikiye ayrılabilir. Örgütsel/ iş ile ilgili değişkenler; üretkenlik karşıtı iş davranışı, örgütün kontrol yetersizlikleri, işte kalma niyeti, iş tatmini, iş-aile çatışması ve iş-aile kolaylaştırması, görev performansı ve proaktif çalışma davranışı, süpervizör desteği ve çalışma arkadaşı desteği, istismarcı yönetim şekli, iş becerikliliği bağımsız değişkeniyle birlikte işin anlamı, mesleki prestij olarak sıralanabilir. Üretilen kortizol, uyku kalitesi, ruh sağlığı, özsaygı, tükenmişlik ve içerleme, içsel motivasyon, sıvı alımı ve çalışan refahı, akıl sağlığı, gerginlik seviyesi, açıklama ve kabul görmenin varlığı, öfke, olumsuz duygular, psikolojik tükenme, işe karşı psikolojik kopukluk, kaygı, depresif belirtiler, duygusal iyi oluş, kas-iskelet sistemi ağrısı gibi değişkenler de birey odaklı değişkenlerdir. Çalışmaların üç tanesinde MOG aracı ve düzenleyici değişken olarak kullanılmıştır (Stocker vd., 2010; Julmi vd., 2021; Schmitt vd.,2015). Nitel çalışmalarda ise araştırma modeli; örneklemdaki mesleğe ait tipik meşru olmayan görevleri tespit etmeye, ortaya çıkan MOG'ların neden ve sonuçlarını ortaya çıkarmaya, MOG ile baş etme stratejileri geliştirmeye yönelik oluşturulmuştur. Yalnızca Fein ve McKenna (2022)'nin çalışmasında nitel araştırma yoluyla MOG'un örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adanmışlık üzerine etkisi üzerinde durulmuştur. Yapılan nitel araştırmalarda, nicel araştırmaların aksine, araştırma modellerinin tek bir meslek grubu üzerine kurulması dikkat çekicidir. Bunun sebebinin, meşru olmayan görevlerin meslekten mesleğe farklılaşması ve nitel araştırmaların daha derinlemesine bulgular elde etme amacı taşıması olduğu söylenebilir.

MOG Ölçümü: Yapılan nicel araştırmaların hepsinde, Semmer danışmanlığında 2006 yılında yazılan bir doktora tez çalışması sonucunda oluşturulan Bern Meşru Olmayan Görevler ölçeği (BIST) kullanılmıştır. Ölçek dört tanesi mantıksız görevleri, dört tanesi gereksiz görevleri ölçmek üzere toplam sekiz sorudan oluşmaktadır. Ölçek her zaman ve asla uç noktalarını içeren 5'li likert tipi bir ölçektir. "Sürekli olarak, acaba gerçekten yapılmak zorunda mıdır diye zihninizi meşgul eden görevleriniz var mı?" sorusu gereksiz görev boyutunu ölçmeye yönelik, "Başka biri tarafından yapılması gerektiğini düşündünüz görevleriniz var mı?" sorusu ise mantıksız görev boyutunu ölçmeye yönelik sorular olarak örnek verilebilir. Ölçek birçok kez psikometrik ve faktörel açıdan incelenmiş ve geçerliliği test edilmiştir (Semmer vd., 2010; Pindek vd., 2019) Gereksiz görevler boyutu için ölçeğin Cronbach alfası 0,83 iken mantıksız görevler boyutu için bu değer 0,87'dir (Jacobshagen, 2006).



4.3. MOG Araştırmalarının Kavramsal Açıdan İncelenmesi

Bu kısımda, çalışmaya konu olan 44 MOG araştırmasının kavramsal açıdan detaylı incelemesi yer alacaktır.

4.3.1. MOG'un Sonuçları/Etkileri Üzerine Yapılan Çalışmalar

MOG ile ilgili çalışmalar incelendiğinde MOG'un öncüllerine dair kısıtlı sayıda çalışma yapıldığı dikkat çekmektedir. Meşru olmayan görevler ile ilgili ilk nitel araştırma olma özelliği taşıyan Faupel ve meslektaşlarının (2016) yürüttüğü çalışmada, MOG'un öncülleri yapısal ve sosyal koşullar olmak üzere iki kategoride incelenmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre yapısal koşullar; planlama ve organizasyon eksikliği, diğer çalışanların verimsiz/az çalışmasından dolayı gereken ek çaba, esnekliğin olmaması, keyfilik, fazla iş yükü olarak sıralanmıştır. Sosyal koşulları ise; saygısız muamele, amirden eksik sosyal destek, amire bağımlılık, bilgi, iletişim ve işbirliği eksikliği olarak ortaya konmuştur. Ayrıca çalışmada; gereksiz görevlerin mantıksız görevlerden daha az zorlayıcı olduğu ve verimsizlik ve organizasyon eksikliğinden kaynaklandığı, mantıksız görevlerin de sorumluluktan ve denetim desteğinin yokluğundan ortaya çıktığı belirtilmiştir. Björk ve meslektaşlarının yürüttüğü çalışmanın (2013) sonuçlarından biri ise çalışanların sayıca oranı ve örgütün kontrol yetersizlikleri, yönetsel işlerde MOG ile pozitif ilişkili yönünde ortaya konmuştur. Çalışan için ciddi bir stres kaynağı olan meşru olmayan görevlere nelerin zemin hazırladığının daha fazla çalışılması gerektiği düşünülmektedir.

MOG ile ilgili çalışmalara bakıldığında, MOG'un etkilerinin ampirik bulguları üç ana kategoride sınıflandırılabilir: fiziksel sağlık, psikolojik sağlık ve duygu durumu, işle ilgili tutum ve davranışlar.

Araştırmacılar meşru olmayan görevlerin, stresin fizyolojik göstergeleri olarak, uyku kalitesinin düşmesine, yüksek oranda yarıda kesilmiş uykuya ve daha uzun sürede uykuya dalmaya neden olduğunu bulmuşlardır. Bunun yanı sıra meşru olmayan görevlerin uyku süresi ve verimliliği ile ise ilişkili olmadığı tespit edilmiştir (Pereira vd., 2014). Ayrıca (Kottwitz vd., 2013), kortizol düzeyinin meşru olmayan görevlere maruz kalındığında strese tepki olarak ortaya çıktığını; bu yolla çalışanın daha yüksek bir kortizol düzeyine sahip olarak sağlık durumunun kötüleştiği de görülmüştür. Ayrıca genel vücut sağlığının ve ruh sağlığının bozulduğu tespit edilmiştir. Meşru olmayan görevlerin tecrübe edilmesi ile ilgili olan bir başka çalışma, iş stresörlerinin varlığında düşük sıvı alımı olduğunu, dolayısıyla da iyilik halinin ve sağlığın bozulduğunu ortaya koymaktadır (Kottwitz vd., 2017). Buna ek olarak, Thun ve meslektaşları (2018) hastayken çalışma durumunu bağımlı bir değişken olarak incelemiştir. Araştırmacılar, doktorların yüksek miktarda mantıksız göreve dayalı iş yükünün, hastayken çalışma eğilimine katkıda bulunduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Van Niekerk ve arkadaşlarının (2021) öğretmenler üzerinde yürüttüğü nitel çalışmada meşru olmayan görevlerin öğretmenlerde uykusuzluk, hastalık hali ve sürekli yorgun hissetme etkilerini yarattığı ortaya



çıkmiştir. Diğer bir çalışmada, meşru olmayan görevlerin çalışanların kas-iskelet sistemi şikâyetlerinde, iş ile ilgili öncüllerden biri olduğu belirtilmiştir (Kottwitz vd., 2021).

Birçok çalışma meşru olmayan görevlerin çalışan üzerinde yarattığı olumsuz duygular üzerine sonuçlar ortaya koymuştur. Bu çalışmaların sonucunda MOG'un; küskünlük, öfke, içerleme, kaygı, stresli olma, isteksizlik, mutsuzluk, değersizlik, tükenmişlik ve depresiflik gibi duygulara yol açtığı görülmektedir (Stocker vd., 2010; Semmer vd., 2015; Fila ve Eatough, 2017; Munir vd., 2017; Minei vd., 2018; Pindek vd., 2019; Meier ve Semmer, 2018; Fila ve Eatough, 2020; Akyürek vd., 2020). Gereksiz görevler ve ruh sağlığı arasındaki olası ilişkiyi inceleyen bir diğer çalışmada, gereksiz görevlere maruz kalarak ruh sağlığı düzeyinin düşmesinin özellikle ruh sağlığı zayıf ve/veya daha yaşlı olan çalışanlarda daha yoğun olduğu sonucuna varılmıştır (Madsen vd., 2014). Meşru olmayan görevler, sosyal stresörler ve rol çatışmasına bakıldığında özsayıda azalma, organizasyona karşı kırgınlık ve tükenmişliğe yol açmaktadır (Semmer vd., 2015). Başka bir çalışmada ise değişken özsaygı ve sürekli özsaygı kategorize edilmiş ve meşru olmayan görevlerin ilişkisi ampirik olarak incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda, meşru olmayan görevler düşük geçici özsaygı ile ilişkilendirilmiş, ancak sürekli özsaygı ile ilişkilendirilmemiştir; bu nedenle sürekli özsaygı meşru olmayan görevler bakımından sınırlı kalmıştır (Eatough vd., 2016). Bu bulgular, meşru olmayan görevler ile özsaygı, kızgınlık ve tükenmişlik gibi motivasyonel ve kimlikle ilgili boyutlar arasında anlamlı bir ilişkinin varlığına işaret etmektedir. MOG'un bu faktörler üzerindeki olumsuz etkisi, iş süreçleri sırasında motivasyonel bozulma yoluyla çalışanların mesleki kimliklerini ve iş performanslarını da azaltabilir. Bu bulguları destekleyen başka çalışmalar da bulunmaktadır. Meşru olmayan görevlerin kaygı ve duygusal tükenme üzerindeki artırıcı etkisi de ortaya konmuştur (Fila ve Eatough, 2017). Meşru olmayan görevlerin bir parçası olan gereksiz görevlerin özsaygı üzerindeki etkisi de incelenmiş ve gereksiz görevlerin büyük oranda olumsuz duygu durumuna yol açtığı, özsaygıyı düşürdüğü ve işten psikolojik kopmaya sebep olduğu bulunmuştur (Sonntag vd., 2018). Bir başka araştırma ise, mantıksız görevlerin düşmanca atfin moderatör etkisi aracılığıyla olumsuz duyguları tetikleyici bir etkiye sahip olduğunu, genel olarak ise meşru olmayan görevlerin farklı bağlamlarda değişen derecelerde olumsuz duygular üzerinde etkisi olduğunu ortaya koymuştur (Pindek vd., 2019). Buna ek olarak, meşru olmayan görevlerin boyutlarını araştıran çalışma, mantıksız görevlerin, gereksiz görevlere göre çalışanların öz değerlerine daha fazla risk yarattığını göstermiştir (Pindek vd., 2019). Profesyonel kimliğe yönelik tehdit düşünüldüğünde, mantıksız görevler ise gereksiz görevlerden daha fazla etkiye sahiptir (Semmer et al., 2015). MOG'un iki farklı boyutunu içeren araştırmanın bulguları, gereksiz görevlere göre daha önemli olan mantıksız görevlerin motivasyonel ve kimlikle ilgili etkileriyle tutarlıdır. Pfistera ve arkadaşlarının (2020) çalışmasında ise MOG, duygusal iyi oluşun alt boyutları olan coşku ve memnuniyetle önemli ölçüde ilişkili bulunmuştur. Bu kategoride yapılan son çalışmada ise MOG'un mikro enformel (kayıt dışı) işletmelerde çalışan çalışanların stres düzeyini arttırdığı görülmüştür (Ilyas vd., 2021).



İşle ilgili tutum ve davranış kategorisinde ise, üretkenlik karşıtı iş davranışları ile meşru olmayan görevler kavramı birden fazla kez çalışılmıştır. Semmer ve arkadaşlarının 2010 yılında yaptığı çalışmada, meşru olmayan görevlerin, çaba-ödül dengesizliği, örgütsel adalet, ve kişilik özellikleri (vicdanlılık ve uyumluluk) yoluyla üretkenlik karşıtı iş davranışı ile pozitif olarak bağlantılı olduğu bulunmuştur. Başka bir çalışmada ise öfke ve ertesi gün boyunca meşru olmayan görevlere dair üretkenlik karşıtı iş davranışı incelenmiş ve meşru olmayan görevlerin bir sonraki gün yaşanan üretkenlik karşıtı iş davranışı ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğu bulunmuştur (Zhou vd., 2018). Schulte-Braucks ve meslektaşlarının (2019) yürüttüğü araştırmada MOG'un hem özsaygı hem de üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerindeki etkilerinin, adaletsizlik algısına daha yatkın çalışanlar için daha yüksek olduğu sonucu ortaya konmuştur. Bu davranışsal bulgular, adaletsizlik algısı yoluyla, meşru olmayan görevler aracılığıyla rol çatışmasının ortaya çıktığı kuramsal çerçeveyi desteklemektedir (Semmer vd., 2015). Zhao ve meslektaşlarının yürüttüğü diğer bir çalışmada (2022), meşru olmayan görevlerin yıkıcı ses ve ahlaki çözülme yoluyla zaman hırsızlığı ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu ortaya konulmuştur. Ayrıca psikolojik yetkilendirme, meşru olmayan görevler ile ahlaki çözülme arasındaki pozitif ilişkiyi ve meşru olmayan görevlerin yıkıcı ses ve zaman hırsızlığı üzerindeki dolaylı etkisini güçlendirdiği bulunmuştur. Üretkenlik karşıtı iş davranışına karşıt bir konu olarak, MOG ve proaktif iş davranışı arasındaki ilişki, davranışsal bir bağlam olarak iş kimliği aracılığıyla da incelenmiştir (Ma ve Peng, 2019). Meşru olmayan görevlerin proaktif iş davranışı ve iş kimliği aracılığıyla görev performansı üzerindeki olumsuz etkileri, yalnızca düşük esnekliğe yönelik iş tasarımında önemlidir. Dolayısıyla rol sınırlarına dair beklentiler, görevlerin meşru olmayan olarak algılanmasında önemli bir rol oynayabilir. Meşru olmayan görev boyutlarının işle ilgili tutum ve davranışsal sonuçlar açısından farklılaştığını gösteren bazı araştırmalar da yapılmıştır. Schie ve meslektaşlarının (2014) araştırmasına göre, mantıksız görevler doğrudan gönüllü çalışanların kalma niyetlerini azaltmakta iken, gereksiz görevler daha zayıf bir etkiye sahip olmakta ve gönüllülerin motivasyonunu düşürmektedir. Bu çalışma aynı zamanda işsel motivasyon ve işle ilgili davranışlara bir örnek olarak gösterilebilir. Yine işten ayrılma niyeti üzerine yapılan bir çalışmada; amir desteğinin, meşru olmayan görevlerin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini hafifleteceği sonucuna ulaşılmıştır (Ilyas vd., 2020). Björk ve meslektaşları (2013), astların sayısının ve örgütsel eksikliklerin meşru olmayan görevlerle doğru orantı ilişkisinde olduğunu bulmuştur. Ayrıca meşru olmayan görevlerin işyeri sınırları dışındaki etkileri de araştırılmış ve meşru olmayan görevlerin iş ve aile arasındaki dengeyi bozabileceği gösterilmiştir. Bu çalışmada araştırmacılar, iş-aile çatışması sonuçlarının milletlere göre değiştiğini ve meşru olmayan görevlerin etkileşimsel adalet deneyimlerini değiştirerek iş-aile çatışması ve iş-aile zenginleşirmesindeki farklılıklarla ilişkili olduğunu bulmuşlardır (Ahmed vd., 2018). İş-aile çatışmasını ele alan diğer bir çalışmada; psikolojik (işten) ayrılmanın, MOG ile iş aile çatışmasının zamana dayalı ve zorlanmaya dayalı alt boyutlarına aracılık ettiği görülmüştür. Ayrıca MOG'un zorlama temelli iş aile çatışması üzerindeki psikolojik (işten) ayrılma yoluyla dolaylı etkisinin daha pasif liderlere sahip olan bireylerde daha güçlü olduğu bulunmuştur (Zhou vd., 2020). MOG ile işin anlamı ilişkisinin boylamsal olarak incelendiği bir diğer çalışmada meşru olmayan görevlerdeki artış ne kadar



fazlaysa, bir yıl boyunca işin anlamındaki azalmanın da o kadar fazla olduğu görülmüştür (Mäkikangasa vd., 2021). Akyürek (2022) yılında yürüttüğü çalışmada, meşru olmayan görevlerin her iki boyutunun da meslekî prestij algısı üzerinde olumsuz etkisi olduğu ortaya konmuş; ayrıca lider üye sadakatinin, gereksiz görevler ve mantıksız görevlerin ayrı ayrı meslekî prestij algısı üzerindeki olumsuz etkiyi yatıştırdığı ortaya konmuştur. MOG'un boyutlarının farklı etkilere yol açtığını ortaya koyan bir çalışmaya (Akyürek ve Can, 2021b) göre ise gereksiz görevlerin çalışanların mesleki kimliklerini ve algılanan mesleki prestijini azaltırken, mantıksız görevler işyeri refahını zayıflatmaktadır. Son olarak; MOG'un örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adanmışlık üzerindeki etkisini odak grup görüşmeleri aracılığıyla araştıran Fein ve McKenna (2022), meşru olmayan görevlerin örgütsel adanmışlık ve örgütsel vatandaşlık düzeylerini azalttığı sonucuna varmıştır. Ayrıca araştırmada benliğe yönelik en ciddi tehdit yaratan meşru olmayan görevlerin zaman kaybı olarak algılanan faaliyetler olduğu görülmüştür.

4.3.2. MOG ile İlgili Nicel Çalışmalarda Kullanılan Aracı Değişkenler

Bazı çalışmalarda MOG'un doğrudan ilişkilerinin yanı sıra bu ilişkiye aracılık yapan değişkenler de incelenmiştir. Bu değişkenler; çaba-ödül dengesizliği algısı, takdir, motivasyon, öfke, rol çatışması, sosyal stresörler, iş kimliği, psikolojik (işten) ayrılma, niteliksel iş güvencesizliği ve ahlaki çözülme olarak sıralanabilir (Semmer vd., 2010; Stocker vd., 2010; Schie vd., 2014; Omansky vd., 2016; Zhou vd., 2018; Munir vd., 2017; Ma ve Peng, 2019; Zhou vd., 2020; Kottwitz vd., 2021; Zhao vd., 2022). Örneğin takdir edilmek benlik saygısını olumlu yönde etkilediği ve iyi olma halinin önemli bir öncülü olduğu için meşru olmayan görevlerle iş tatmini ilişkisinde aracı bir faktör olarak incelenmiştir (Semmers vd., 2007; Stocker vd., 2010). Yine meşru olmayan görevler ve iş tatmini arasında yapılan bir çalışmada; MOG'un iş tatmini ve içsel motivasyonla ilişkili olduğu ve çaba ödül dengesizliği algısının aracılık etkisi gösterdiği görülmüştür (Omansky vd., 2016). MOG, yetersiz ödül yoluyla haksızlık ve kırgınlık duygularının kışkırtılması nedeniyle çaba-ödül dengesizliğinin varlığı olarak algılanabilir (Semmer et al., 2007). Rol beklentileri, iç motivasyonun öncülleridir ve meşru olmayan görevler doğası gereği rol beklentileri ile uyumsuz. Bu çalışma, bu uyumsuzluğun artan çaba ve azalan ödül ile öne çıktığının bir işaretidir. Bu durumda çalışmada stres kaynaklı tepkiler ve iyi halde düşüş meydana gelmektedir (Siegrist, 2002; aktaran Akyürek ve Can, 2021a). Stresin tetiklediği bir duygu olan öfkenin, başka bir çalışmada MOG ile tükenmişlik arasında aracılık rolü oynadığı ortaya konmuştur (Munir vd., 2017). Yine çalışmada sosyal stresörlerin, meşru olmayan görev ve öfke arasında aracılık etkisi gösterdiği saptanmıştır. Günlük meşru olmayan görevlerin ertesi günkü üretkenlik karşısı iş davranışlarını arttırdığı bulgularan diğer bir çalışmada, yine öfke duygusu aracılık görevi üstlenmektedir (Zhou vd., 2018). Zhao ve arkadaşlarının (2022) MOG'un üretkenlik karşısı iş davranışlarına etkisi incelediği çalışmada ise meşru olmayan görevlerin yıkıcı ses ve ahlaki çözülme yoluyla zaman hırsızlığı ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu ortaya konulmuştur.



MOG ile iş-aile çatışması ilişkisini inceleyen iki çalışmanın ilkinde; etkileşimsel adaletin MOG ile iş-aile çatışması arasındaki olumsuz ilişkiye olumlu yönde aracılık ettiği bulunmuştur (Ahmed vd., 2018). Araştırmanın sonucu, işyerinden kaynaklanan olumsuz duyguların aile hayatına da yayılabileceğini (Greenhaus vd., 1985) ve bunun kişinin hayattaki rollerini dengeleme kapasitesini azaltabileceği öne süren teorik çerçevelerle de uyumludur (Clark vd., 2014). Benzer şekilde rol çatışmasının MOG ile tükenmişlik arasında aracılık etkisi gösterdiği de ortaya konmuştur (Munir vd., 2017). MOG ile iş –aile çatışmasını inceleyen diğer çalışmada ise; psikolojik (işten) ayrılmanın, MOG ile iş aile çatışmasının zamana dayalı ve zorlanmaya dayalı alt boyutlarına aracılık ettiği görülmüştür (Zhou vd., 2020). İşte kalma niyetinin bağımlı değişken olarak ele alındığı bir çalışmada ise MOG ile işte kalma niyeti arasındaki ters orantılı ilişki üzerinde içsel motivasyonun aracılık etkisi araştırılmış ve sadece gereksiz görevlerde içsel motivasyonun aracılık rolü üstlendiği saptanmıştır.

Ayrıca belirli bir işyerinin parçası olmaktan kaynaklanan bireysel kimlik duygusu anlamına gelen iş kimliği, meşru olmayan görevlerle ilgili çalışılan aracı faktörler arasında yer almaktadır. Düşük esnekliğe sahip rol odaklı görev tasarımı koşullarında, MOG ile görev performansı arasındaki ve MOG ile proaktif iş davranışı arasındaki ilişkide iş kimliğinin aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Ma and Peng, 2019).

Son olarak meşru olmayan görevlerin, kas-iskelet sistemi şikayetlerinin öncüllerden birini oluşturduğu düşüncesiyle yola çıkan Kottwitz ve meslektaşları (2021), niteliksel iş güvensizliğinin meşru olmayan görevler ile kas-iskelet sistemi ağrısı kontrolü arasındaki ilişki üzerindeki dolaylı etkisi ortaya konmuştur.

İncelenen çalışmalardan birinde ise, MOG bağımsız değişken olarak değil aracı değişken olarak ele alınmıştır. Bu çalışmanın sonucunda etik liderlik ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin kısmen meşru olmayan görevler tarafından yönlendirildiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca sunulan model, etik liderlik ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi meşru olmayan görevlerle ilişkilendiren ve etik liderliğe kendine-saldırı olarak stres (SOS) perspektifinden bakan ilk modeldir (Julmi vd., 2021).

4.3.3. MOG ile İlgili Nicel Çalışmalarda Kullanılan Düzenleyici Değişkenler

MOG'un etkilerini hafifleten ya da arttıran birçok değişken çalışmada incelenen makalelerde kullanılmıştır. Bu değişkenler; yaş, cinsiyet, zaman baskısı, amir desteği, takdir edici liderlik, düşmanca atıf önyargısı, esnek rol oryantasyonu, adalet duyarlılığı, üretkenlik karşıtı iş davranışları, şeffaf liderlik, hiyerarşi seviyesi, takdir, pasif liderlik, psikolojik yetkilendirme lider-üye etkileşimi olarak sıralanabilir (Madsen vd., 2014; Omansky vd., 2016; Zhou vd., 2018; Fila ve Eatough, 2017; Apostel vd., 2017; Pindek vd., 2019; Ma ve Peng, 2019; Schulte-Braucks vd., 2019; Muntz vd., 2019; Stein, vd., 2020; Muntz ve Dormann, 2020; İlyas vd. 2020; Zhou vd., 2020; Zhao vd., 2022; Akyürek, 2022). Kullanılan bu düzenleyici değişkenleri dört grupta toplamak mümkündür: demografik, psikolojik/karakteristik, ilişkisel ve iş ile ilgili.



İlk kategori olan demografik değişkenlerde yaş ve cinsiyet incelenmiştir. Omansky ve arkadaşlarının 2016 yılında yürüttüğü çalışmada, erkeklerin çaba ödül dengesizliği algısı yoluyla, iş tatmini ve içsel motivasyona daha yatkın olmaları nedeniyle, MOG ile içsel motivasyon ve iş tatmini arasındaki ilişkide cinsiyetin düzenleyici rolü saptanmıştır. Ayrıca çaba ödül dengesizliği algısının varlığında, erkeklerin meşru olmayan görevlere kadınlara göre daha reaktif olduğu ortaya konulmaktadır. Benzer bir sonuç ortaya konan bir diğer çalışmada erkeklerin gereksiz görev ve mantıksız görev algılarının daha yüksek olduğu saptanmıştır (Akyürek, 2022). Gereksiz görevler ve ruh sağlığı arasındaki ilişkiyi araştıran bir diğer çalışmada (Madsen vd., 2014), yaşlıların gereksiz görevlere maruz kaldıklarında ruh sağlığı düzeylerinin düşmesi daha olası olduğu sonucuna varılmıştır.

İkinci kategori olan psikolojik/karakteristik değişkenlerde düşmanca atıf algısı, adalet duyarlılığı ve dikey toplulukçuluk incelenmiştir. Meşru olmayan görevlerin olumsuz duygular üzerindeki etkisinin araştırıldığı çalışmada, düşmanca atıf algısının düzenleyici etkiye sahip olduğu görülmüştür. Çalışmanın sonuçlarına göre bu etki mantıksız görevlerde daha güçlüdür. Düşmanca atıf algısı yüksek kişilerin istenmeyen olayları, başkalarının zarar vermeye yönelik kasıtlı davranışları olarak görme eğilimi fazladır. Bu sebeple düşmanca atıf algısı yüksek kişilerin küçük ipuçlarına veya görevin biraz şüpheli olan unsurlarına dayanarak, bir görevi meşru olmayan olarak yorumlamaları ve kasıtlı olumsuz niyet nedeniyle göreve atandıklarına inanmaları daha olasıdır (Pindek vd., 2019). Adalet duyarlılığı ise MOG ve özsaygı ilişkisi ile MOG ve üretkenlik karşıtı iş davranışları ilişkisinde düzenleyici bir faktör olarak bulunmuştur. Adalet duyarlılığı arttıkça MOG'un özsaygıyı olumsuz etkileme derecesi de artmakta, aynı şekilde üretkenlik karşıtı iş davranışları da fazlalaşmaktadır (Schulte-Braucks vd., 2019). Diğer bir çalışmada ise dikey toplulukçuluk değeri yüksek çalışanların, MOG'un algılanan mesleki prestij, mesleki kimlik ve işyeri refahı üzerindeki olumsuz etkisini daha az hissettikleri ortaya konmuştur (Akyürek ve Can, 2021b).

Üçüncü kategori olan ilişkisel değişkenlerde amir desteği, takdir edici liderlik, şeffaf liderlik, takdir, pasif liderlik ve lider-üye sadakati ele alınmıştır. Fila ve Eatough'un (2017) yürüttüğü çalışmada amir desteğinin, MOG'un yarattığı kaygı ve duygusal tükenmeyi hafiflettiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca paralel bir sonuç, İlyas ve meslektaşlarının (2020) yürüttüğü çalışmada ortaya çıkmış ve amir desteğinin, MOG'ların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini hafifleteceği ortaya konmuştur. Meşru olmayan görevlerin işten ayrılma niyetine etkisini ılımlaştıran diğer bir unsur takdir edici liderlik olarak bulgulanmıştır (Apostel vd., 2017). Amir çalışan arasında ilişkideki şeffaflığın benzer bir hafifletici etkisi vardır, şeffaf liderlik MOG'un iş tatmini üzerindeki negatif etkisini azaltmaktadır (Muntz vd., 2019). Ayrıca MOG'un zorlama temelli iş aile çatışması üzerindeki psikolojik (işten) ayrılma yoluyla dolaylı etkisinin daha pasif liderlere sahip olan bireylerde daha güçlü olduğu bulunmuştur (Zhou vd., 2020). Diğer bir çalışmada, lider-üye sadakatının gereksiz görevler ve mantıksız görevlerin ayrı ayrı mesleki prestij algısı üzerindeki olumsuz etkiyi azalttığı saptanmıştır (Akyürek ve Can, 2021b). Minei ve meslektaşlarının (2018) çalışmasına göre ise kabul görme, MOG algısını hafifletirken; açıklamalar ise öfkeyi hafifletmektedir. Hem kabul görme hem de açıklama, meşru olmayan

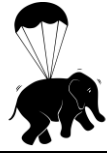


görev algısını ve öfkeyi azaltmada en güçlü etkiye sahip faktörlerdir. Sonuç olarak çalışan ve amir arasındaki ilişkinin açıklığı, amirin takdiri ve desteği MOG'un olumsuz sonuçlarını hafifletmektedir.

Son kategori olan iş ile ilgili çalışılan değişkenler zaman baskısı, esnek rol oryantasyonu, üretkenlik karşıtı iş davranışları, hiyerarşi seviyesi ve psikolojik yetkilendirmedir. MOG ve iş gününün sonundaki öfke ilişkisi üzerine yapılan bir çalışmada, zaman baskısının düzenleyici rolü olduğu görülmüştür. Zaman baskısı arttıkça MOG'un yarattığı gün sonu öfkesi artmaktadır (Zhou vd., 2018). Bir görevi tamamlayamama durumunda zaman baskısı yaşanır (Kinicki et al., 1994) ve yüksek zaman baskısı altında, meşru olmayan görevler sadece saygısızlık olarak algılanmayıp, aynı zamanda görevin tamamlanması ile meşru olmayan görev arasında daha fazla görev çatışması algısı yaratarak (Zhou vd., 2018) zaman baskısının düzenleyici rolüne yol açmaktadır. Ayrıca çalışanın esnek oryantasyonu, meşru olmayan görevler yoluyla kimliği tehdit eden ilişki üzerinde düzenleyici bir değişken olarak incelenmiştir. Esnek rol oryantasyonu düşük olduğunda MOG'un kimliği tehdit etme derecesi artmaktadır (Ma and Peng, 2019). İstismarcı yönetimin ilişki düzeyindeki kötü muameleyle sınırlı kalmayabileceğini ve istismarın çalışanların iş görevlerini de kapsayabileceği savunulan bir diğer çalışmada (Stein vd., 2020) hiyerarşi düzeyinin düzenleyici değişken rolü oynadığı saptanmıştır. Çalışmanın sonucuna göre istismarcı yönetim ile mantıksız görevler arasındaki ilişkinin, en düşük hiyerarşik düzeydeki yönetici olmayan çalışanlar için, daha yüksek hiyerarşik düzeylerdeki yönetici çalışanlara göre daha güçlüdür. Diğer bir çalışmada üretkenlik karşıtı iş davranışlarının, meşru olmayan görevlerin benlik saygısı üzerindeki olumsuz etkilerini ılımlaştıran bir başa çıkma stratejisi olduğu görülmüştür (Schulte- Braucks vd., 2019). MOG ile başa çıkma stratejilerinin incelendiği nitel bir çalışmada ise öğretmenlerin başa çıkma stratejisi olarak sessizlik, çözüm odaklı stratejik davranma ve yüzleşme yollarını seçtiği görülmüştür (Akyürek vd., 2020). Son olarak, Zhao ve meslektaşlarının (2022), meşru olmayan görevlerin organizasyonları hedef alan iki özel üretkenlik karşıtı iş davranış (yıkıcı ses ve zaman hırsızlığı) biçimine yol açıp açmayacağını incelemek üzere yürüttüğü çalışmada; psikolojik yetkilendirmenin, meşru olmayan görevler ile ahlaki çözümler arasındaki pozitif ilişkiyi ve meşru olmayan görevlerin yıkıcı ses ve zaman hırsızlığı üzerindeki dolaylı etkisini güçlendirdiği bulunmuştur.

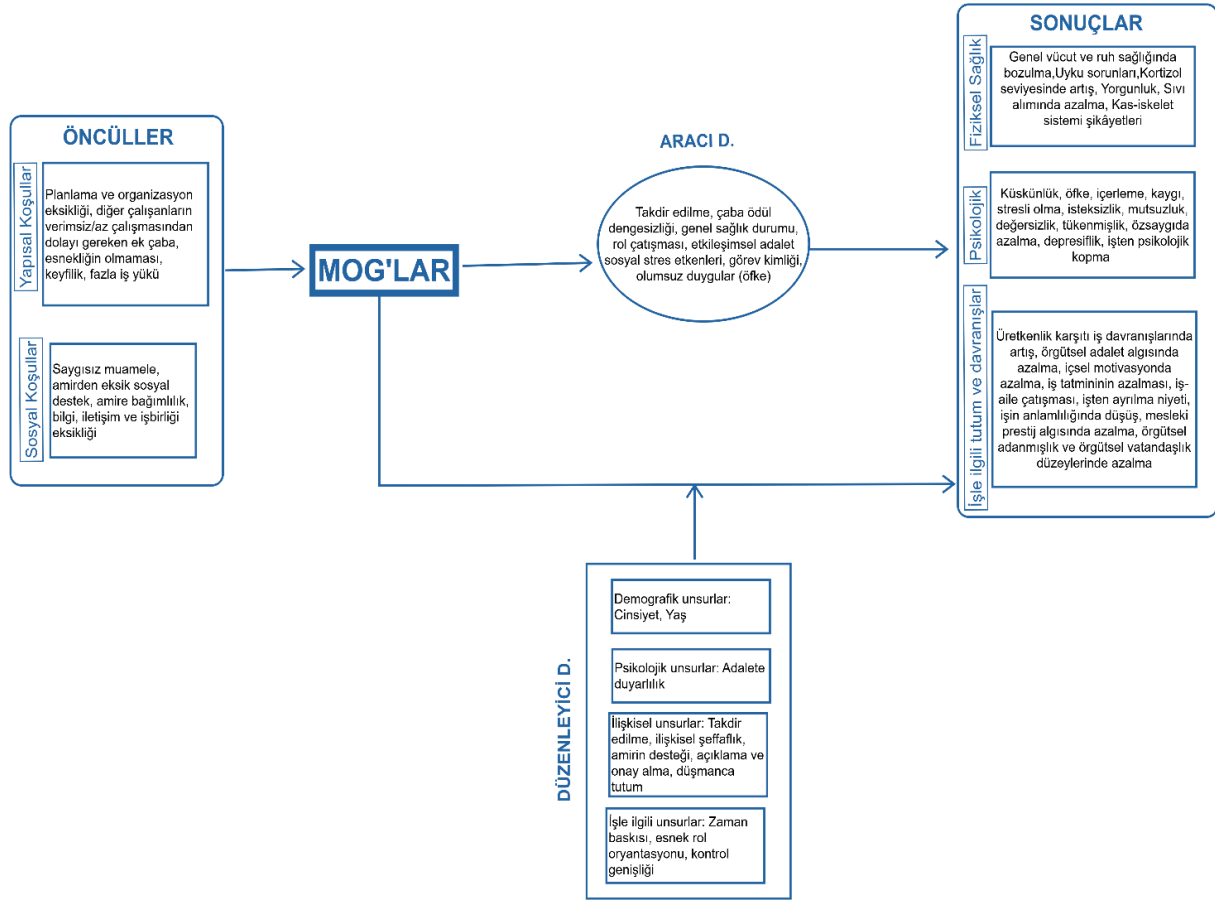
5. TARTIŞMA ve SONUÇ

Meşru olmayan görevler kavramı yazında nispeten yeni olmasına rağmen bütünsel bir yaklaşımla tam olarak incelenmemiştir. Bu çalışma, meşru olmayan görevler kavramını sistematik olarak inceleyen ilk çalışmalardan biridir. MOG kavramının ilk ortaya atıldığı yıl olan 2010 yılından günümüze kadar uluslararası dergilerde yayınlanmış 44 araştırma, çalışandan talep edilen mesleki norm dışı görevlerin çalışanlar için farklı ve önemli bir stres etkeni olduğunu göstermiştir. Yapılan ampirik çalışmalarda meşru olmayan görevlerin çalışanların psikolojik- fiziksel sağlığını (uykusuzluk, hastalık hali, sürekli yorgun hissetme, küskünlük, öfke, içleme, kaygı, stresli olma, isteksizlik, mutsuzluk, değersizlik, tükenmişlik



ve depresiflik vb.) ve işle ilgili tutum ve davranışlarını (üretkenlik karşıtı iş davranışları, işten ayrılma niyeti, iş tatmini, performans vb.) olumsuz yönde etkilediği görülmüştür. Bu etkilerin hangi aracı mekanizmalarla gerçekleştiği (çaba-ödül dengesizliği algısı, takdir, motivasyon, öfke, rol çatışması, sosyal stresörler, iş kimliği, psikolojik (işten) ayrılma, niteliksel iş güvencesizliği ve ahlaki çözüme) ve bu etkileri düzenleyen faktörler (adalet duyarlılığı, üretkenlik karşıtı iş davranışları, şeffaf liderlik, hiyerarşi seviyesi, takdir, pasif liderlik, psikolojik yetkilendirme lider-üye etkileşimi vb.) araştırmalara konu olmuştur. Yapılan çalışmalara dayanılarak geliştirilen kavramsal model önerisi şekil 3'te gösterilmiştir. Yapılan çalışmalardaki bu önemli sonuçlara rağmen MOG kavramının daha fazla kuramsal ve ampirik araştırmaya ihtiyaç duymaktadır.

Şekil 3. MOG Kavramsal Model Önerisi



İncelenen çalışmalara bütünsel olarak bakıldığında çoğu çalışmanın Avrupa ve ABD'de gerçekleştirildiği görülmektedir. Oysa stresin algılanış biçimi ve strese verilen tepki kültür bazında farklılaşmaktadır (Beltrán-Velasco vd., 2020). MOG kavramının çoğunlukla bireysel ve düşük güç mesafesi kültürel değerlere sahip ülkelerde çalışılmış olması, sonuçların tüm kültürel bağlamlar için genelleştirilmesinin önüne geçmektedir. Bu nedenle meşru olmayan görev mekanizmasının kültürel farklılıklar yoluyla nasıl ve neden değiştiği konusunu



araştırmak önemlidir. İncelenen çalışmalarda kültürel bağlamın etkisi, sadece tek bir çalışmada kültürler arası boyutta ele alınmıştır. Araştırmasını bireyci ve güç mesafesi düşük bir ülke olan ABD ile toplulukçu ve güç mesafesi yüksek bir ülke olan Hindistan'da eş zamanlı yürüten Ahmed ve meslektaşları (2018), MOG'un ABD'li çalışanlarda etkileşimsel adalet duygusunun azaltırken Hintli çalışanlarda böyle bir etkiye yol açmadığı sonuca varmıştır. Birey bazında dikey toplulukçuluğu ele alan ve toplulukçu değerlerin ön planda olduğu Türkiye'de yapılan bir diğer çalışmada, dikey toplulukçuluk yönelimi yüksek olan çalışanların MOG'un mesleki kimlik ve algılanan mesleki prestije olan olumsuz etkilerini daha az hissettikleri sonucuna varılmıştır (Akyürek ve Can, 2021b).

Mesleki kimlik, bireylerin yerine getirdikleri görevler ve iş hayatında sahip oldukları roller aracılığıyla kazanılmaktadır (Yılmaz, 2011). Mesleki prestij ise çalışanın mesleği hakkında edindiği genel düşüncedir (Habip, 2018). Mesleki rollerin tecrübe edildiği iş süreçlerinde meslekî normların dışında olduğu halde çalışandan talep edilen görevler olarak tanımlanan MOG'lar; rol karmaşası yaratması nedeniyle mesleki kimliği, çalışanın meslek hakkındaki düşüncesini etkimesi sebebiyle de mesleki prestij algısını olumsuz etkileyebilir. MOG'un iki önemli çıktısı olarak değerlendirilebilecek olan bu iki kavram, yalnızca üç çalışmada araştırma konusu olarak ele alınmıştır (Ma ve Peng, 2019; Mugayar- Baldocchi vd., 2019; Akyürek, 2022). MOG'un mesleki tahribatını anlamak adına bu kavramla ilişkisini araştırmak önemlidir. Benzer biçimde, MOG ile motivasyon (Omansky vd., 2016; Muntz ve Dormann, 2020), işten ayrılma/işte kalma niyeti (Schie vd.,2014; Apostel vd.,2017; İlyas vd. 2020) gibi konularla ilişkilerinin incelenmesine rağmen; bu kavramlarla ilişkili olan mesleki aidiyet konusu hiç ele alınmamıştır. Yalnızca tek bir çalışmada MOG'un işe bağlılığı olumsuz yönde etkilediği sonucuna varılmıştır (Schmitt vd., 2015). Bu duruma paralel olarak, çalışandan sürekli mesleki normların dışında görevler talep edilmesinin mesleki yabancılaşmaya yol açacağı söylenebilir. Bu mesleki ve örgütsel özdeşleşme parametreler ile MOG'un ilişkisinin netleşmesi ancak daha fazla ampirik çalışma ile mümkün olacaktır.

Mesleki stresör olarak yazında yer bulan meşru olmayan görevlerle çalışanların nasıl başa çıktığı, hangi başa çıkma stratejileri kullandığı da bir çalışma dışında odak noktası olarak alınmamıştır. Bahsi geçen çalışmanın sonuçları, farklı meslek türlerinde farklı MOG algılarının yaşanabileceğini ve ayrıca başa çıkma stratejilerinin farklı MOG türlerine ve çalışan özelliklerine göre farklılaşabileceğini göstermektedir (Akyürek vd., 2020). Ancak MOG ile başa çıkma stratejilerinin hangi çalışan özelliklerine göre farklılaştığı hiçbir çalışmada ele alınmamıştır. Algılanan stres ve stres yönetimi ile kişilik ile ilişkisi çalışmalara konu olmuşken (Örn. Durna, 2004 ; Lecic-Tosevski vd., 2011; Dumitru ve Cozman, 2012; Zehiroğlu ve Şencan, 2020) MOG ile kişilik ve/veya kişilik tipleri arasındaki ilişki incelenmemiştir. MOG algısı, MOG'a verilen tepki ve MOG ile başa çıkma stratejilerinin kişiliğe göre değişip değişmediği konusunda çalışmaların yürütülmesinin faydalı olabilir. Ayrıca MOG'a verilen duygusal tepkilerde sadece öfke üzerinde durulmuş; hayal kırıklığı, üzüntü, şaşkınlık gibi duygular tartışma konusu olmamıştır. Meşru olmayan görevleri yerine getirmek zorunda olan



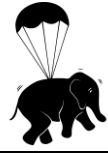
çalışanlarda açığa çıkan duygularda, bu görevlerin verilmesinden mesul tuttuğu (kendisi, amir, iş arkadaşları, örgüt kültürü) ve destek aldığını düşündüğü kaynaklar da önemli olacaktır.

Dikkat çeken bir diğer nokta da Stein ve meslektaşlarının (2020), istismarcı yönetimin ilişki düzeyindeki kötü muameleyle sınırlı kalmayabileceğini ve istismarın çalışanların iş görevlerini de kapsayabileceğini savunduğu çalışmadır. Çalışmanın sonucunda istismarcı yönetimin meşru olmayan görevlerle güçlü ve olumlu bir şekilde ilişkili olduğu bulgulanmıştır. Çalışmanın sonucu “yöneticiler, meşru olmayan görev taleplerini bir mobbing stratejisi olarak kullanıyor olabilir mi?” sorusunu beraberinde getirmektedir. Leymann’ın mobbing davranışı olarak tanımlanabilecek davranış türlerini sıraladığı listenin mesleğe yönelik saldırılar kategorisinde; çalışana yaratıcı anlamda işler yapabilmesi engellenir, çalışana anlamsız görevler verilir, çalışana kendi uzmanlık alanının dışında işler verilir gibi ifadeler yer almaktadır (Carnero vd., 2006). Bu nedenle bahsi geçen sorunun yapılacak araştırmalarla test edilmesi yararlı olabilir.

MOG’un kuramsal açıdan açıklanmasına yardımcı olacak bir diğer yaklaşım ise iş talepleri kaynakları modelidir. Modele göre rol belirsizliği yaratan iş talepleri çalışanın iyi oluşunu olumsuz yönde etkiler (Bakker ve Demerouti, 2007). Meşru olmayan görevler de bu yönde bir iş talebi olarak değerlendirilebilir. Bu durumda MOG ile çalışan çıktıları ilişkisinin iş talepleri-kaynak modeli kullanılarak incelenmesi yararlı olabilir. Benzer şekilde MOG’un iş tasarımı ile ilgili bir stresör olduğu düşünülürse, kavramın iş özellikleri modeli (Hackman ve Oldham, 1980) üzerinden de değerlendirilmesi uygun olabilir ve beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, görevin önemi, özerlik ve geri bildirim ile MOG ilişkisi anlamlı sonuçlar verebilir.

Diğer önemli konu ise MOG’un öncülleri ile ilgili yeterince çalışma yapılmamış olmasıdır. İncelenen çalışmaların büyük bir çoğunluğu MOG’un sonuçları üzerine odaklanmış, öncüllere ilişkin bulgulara sadece iki çalışmada (Faupeil vd., 2016; Björk vd., 2013) yer verilmiştir. Bireysel ve örgütsel anlamda yıkıcı sonuçlara yol açabilen meşru olmayan görevlere neyin neden olduğunun incelenmesi önemlidir. Nispeten alanda yeri olan MOG kavramının tüm yönleriyle irdelenmesi ancak kavram hakkında nitel çalışma sayısının artırılması ile mümkün olacaktır.

Son olarak incelenen bazı çalışmalarda toplanılan verilerin birden fazla sektör ve meslekte olması, meslek tipine özgü meşru olmayan görevleri tespit etmenin önünde engeldir. Bunun sebebi tüm meslek türlerinin aynı ölçek üzerinden değerlendirilmesidir. Bu durumda meslekler ve sektörler arasında meşru olmayan görev algısının nasıl ve neden değiştiği sorusu irdelenememektedir. Gelecek çalışmalarda sektöre, işe ve mesleğe özgü MOG’lara odaklanarak daha net karşılaştırmalar yapılabilir. Nitel çalışma sayısının artırılması ile sektöre özgü ölçeklerin geliştirilmesi de MOG yazınına katkı sağlayacaktır.



Kaynakça

- *Ahmed, F. S., Eatuogh, E. M., & Ford, M. T. (2018). Relationships between illegitimate tasks & change in work-family outcomes via interactional justice & negative emotions. *Journal of Vocational Behavior, 104*, 14-30.
- Akyürek, S. S. (2020). *A cultural & relational approach to illegitimate tasks: A study from education sector* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Yaşar Üniversitesi.
- *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.
- *Akyürek, S. S., & Can, O. (2021b). Illegitimate tasks and occupational outcomes: The impact of vertical collectivism. *Evidence-Based HRM, 10(2)*, 155-173.
- Akyürek, S. S., & Can, Ö. (2021a). Güncel bir kavram olarak meşru olmayan görevler: Bir yazın incelemesi. *Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute/Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 42*, 238-260.
- *Akyürek, S. S., Zargham Ullah Khan, D. A. M. M., Naqvi, F. N., & Butt, J. M. (2020). Strategies adopted by teachers against illegitimate tasks: A qualitative research involving Turkish education sector. *Palarch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology, 17(7)*, 6437-6451.
- Alicke, M. & Sedikides, C. (2009) Self enhancement & self-protection: What they are & what they do. *European Review of Social Psychology, 20*, 1-42.
- Alparslan, A. M. (2016). Emek işçilerinde fazladan rol davranışının öncülü: İş tatmini mi işyerinde mutluluk mu?. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 30(1)*, 203-215.
- *Apostel, E., Syrek, C. J., & Antoni, C. H. (2017). Turnover intention as a response to illegitimate tasks: The moderating role of appreciative leadership. *International Journal of Stress Management, 25(3)*, 234-249.
- Aydın, İ. (2008). *İş yaşamında stres* (3. Baskı). Pegem Yayınevi.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology, 22(3)*, 309-328.
- Beltrán-Velasco, A. I., Bellido-Esteban, A., Ruisoto-Palomera, P., Mendoza, K. H., & Clemente-Suárez, V. J. (2020). The effect of cultural differences in psychophysiological stress response in high education context: A pilot study. *Applied Psychophysiology & Biofeedback, 45(1)*, 23-29.
- Biddle, B. J. (1986). Recent development in role theory. *Annual Review of Sociology, 12*, 67-92.



- *Björk, L., Bejerot, E., Jacobshagen, N., & Härenstam, A. (2013). I shouldn't have to do this: Illegitimate tasks as a stressor in relation to organizational control & resource deficits. *Work & Stress*, 27(3), 262-277.
- Carnero, A., Martínez, B., & Sánchez-Mangas, R. (2006). Mobbing & its determinants: The case of Spain. *Applied Economics*, 42(29), 3777-3787.
- Cihangiroğlu, N., & Şahin, B. (2010). Organizasyonlarda önemli bir fenomen: Psikolojik sözleşme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 6(11), 1-16.
- Clark, M. A., Michel, J. S., Stevens, G. W., Howell, J. W., & Scruggs, R. S. (2014). Workaholism, work engagement and work-home outcomes: Exploring the Mediating role of positive and negative emotions. *Stress and Health*, 30(4), 287-300.
- Dumitru, V. M., & Cozman, D. (2012). The relationship between stress & personality factors. *Human & Veterinary Medicine*, 4(1), 34-39.
- Durna, U. (2004). Stres, A ve B tipi kişilik yapısı ve bunlar arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 11(1), 191-206.
- *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 & employee well-being. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 108-127.
- *Faupel, S., Otto, K., Krug, H., & Kottwitz, M. U. (2016). Stress at school? A qualitative study on illegitimate tasks during teacher training. *Frontiers in psychology*, 7, 1410.
- *Fein, E. C., & McKenna, B. (2022). Depleted dedication, lowered organisation citizenship behaviours, & illegitimate tasks in police officers. *Journal of Management & Organization*, 1-23.
- *Fila, M. J., & Eatough, E. (2017). Extending knowledge of illegitimate tasks: Student satisfaction, anxiety, & emotional exhaustion. *Stress & Health*, 34(1), 152-162.
- *Fila, M. J., & Eatough, E. (2020). Extending the boundaries of illegitimate tasks: The role of resources. *Psychological reports*, 123(5), 1635-1662.
- Göksoy, S., & Argon, T. (2014). Debilitating & invigorating stress sources for teachers at schools. *Journal of Teacher Education & Educators*, 3(2), 245-271.
- Gügerçin, U., & Sığırcıkoğlu, E. B. (2019). Rol belirsizliği ve sanal kaytarma: Görgül bir araştırma. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 11(20), 152-161.
- Habip, E. (2018). *Mesleki prestij ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kolektif şükranın aracılık etkisi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison Wesley.



- Haslam, S.A. & Ellemers, N. (2005). Social identity in industrial and organizational psychology: Concepts, controversies and contributions. In G. P. Hodgkinson, & J. K. Ford (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology 2005* (pp. 39-118). John Wiley & Sons.
- Hobfoll, S. E. (2001) The influence of culture, community, & the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337-421.
- Hobfoll, S. E., & Lilly, R. S. (1993) Resource conservation as a strategy for community psychology. *Journal of Community Psychology*, 21(2), 128-148.
- *Ilyas, A., Hassan, R., Khan, A., & Khan, W. (2021). Illegitimate tasks & job satisfaction among employees of micro informal enterprises. *Management Science Letters*, 11(1), 291-296.
- *Ilyas, A., Khan, A. H., Zaid, F., Ali, M., Razzaq, A., & Khan, W. A. (2020). Turnover intention of employees, supervisor support, & open innovation: The role of illegitimate tasks. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, & Complexity*, 6(4), 128.
- Jacobshagen, N. (2006). *Illegitimate tasks, illegitimate stressors: Testing a new stressor-strain concept* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. University of Bern.
- *Julmi, C., Pereira, J. M., Bramlage, J. K., & Jackenkroll, B. (2021). Explaining the relationship between ethical leadership & burnout facets in the academic context: The mediating role of illegitimate tasks. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 25(1/2), 39-55.
- Karaçam, Z. (2013). Sistematik derleme metodolojisi: Sistematik derleme hazırlamak için bir rehber. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 6(1), 26-33.
- Katz, D., & Kahn, R.L. (1978). *The social psychology of organizations* (2nd Edition). Wiley.
- Khan, K. S., Kunz, R., Kleijnen, J., & Antes, G. (2003). Five steps to conducting a systematic review. *Journal of the Royal Society of Medicine*, 96(3), 118-121.
- Kinicki, A. J., & Vecchio, R. P. (1994). Influences on the quality of supervisor- subordinate relations: The role of time-pressure, organizational commitment, and locus of control. *Journal of Organizational Behavior*, 15(1), 75-82.
- *Kottwitz, M. U. Meier, L. L., Jacobshagen, N., Kälin, W., Elfering, A., Hennig, J., & Semmer, N. K. (2013). Illegitimate tasks associated with higher cortisol levels among male employees when subjective health is relatively low: An intra-individual analysis. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 39(3), 310-318.
- *Kottwitz, M. U., Otto, K., Elfering, A., Vásquez, M. E. G., Braun, S., & Kälin, W. (2021). Why do Illegitimate Tasks Cause Pain? Qualitative Job Insecurity as an Underlying Mechanism. *Scandinavian Journal of Work & Organizational Psychology*, 6(1), 1-12.



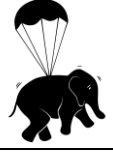
- *Kottwitz, M. U., Schnyder, R., Berset, M., & Elfering, A. (2017). Thirst at work implies more than just inadequate facilities for breaks. *Applied Psychophysiol Biofeedback*, 42, 223-234.
- Lecic-Tosevski, D., Vukovic, O., & Stepanovic, J. (2011). Stress & personality. *Psychiatriki*, 22(4), 290-297.
- Lepine, J. A., Podsakoff, P. N., & Lepine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor hindrance stressor framework: An explanation for Inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764-775.
- *Ma, J., & Peng, Y. (2019). The performance costs of illegitimate tasks: The role of job identity & flexible role orientation. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 144-154.
- *Madsen, I. E., Tripathi, M., Borritz, M., & Rugulies, R. (2014). Unnecessary work tasks & mental health: A prospective analysis of Danish human service workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 40(6), 631-638.
- *Mäkikangas, A., Minkkinen, J., Muotka, J., & Mauno, S. (2021). Illegitimate tasks, job crafting & their longitudinal relationships with meaning of work. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(7), 1330-1358.
- *Meier, L. L. & Semmer, N. K. (2018). Illegitimate tasks as assessed by incumbents & supervisors: Converging only modestly but predicting strain as assessed by incumbents, supervisors, & partners. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 27(6), 764-776.
- *Minei, E. M., Eatough, E. M., & Cohen-Charash, Y. (2018). Managing illegitimate task requests through explanation & acknowledgment: A discursive leadership approach. *Management Communication Quarterly*, 32(3), 374-397.
- *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. <https://www.researchgate.net/publication/334327687> (Erişim Tarihi: 26 Ağustos 2022).
- *Munir, H., Jamil, A., & Ehsan, A. (2017). Illegitimate tasks & their impact on work stress: The mediating role of anger. *International Journal of Business & Society*, 18(3), 545-566.
- *Muntz, J., & Dormann, C. (2020). Moderating effects of appreciation on relationships between illegitimate tasks & intrinsic motivation: A two-wave shortitudinal study. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 29(3), 391-404.
- *Muntz, J., Dormann, C., & Kronenwett, M. (2019). Supervisors' relational transparency moderates effects among employees' illegitimate tasks & job dissatisfaction: A four-wave panel study. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 28(4), 485-497.



- Netemeyer, R. G., Burton, S., & Lichtenstein, D. R. (1995). Trait aspects of vanity: Measurement & relevance to consumer behavior. *Journal of Consumer Research*, 21(4), 612-626.
- *Omansky, R., Eatough, E. M., & Fila, M. J. (2016). Illegitimate tasks as an impediment to job satisfaction & intrinsic motivation: Moderated mediation effects of gender & effort-reward imbalance. *Frontiers in Psychology*, 7, 1818.
- *Pereira, D., Semmer, N. K., & Elfering, A. (2014). Illegitimate tasks & sleep quality: An ambulatory study. *Stress & Health*, 30(3), 209-221.
- *Pffister, I. B., Jacobshagen, N., Kälin, W., Stocker, D., Meier, L. L., & Semmer, N. K. (2020). Appreciation & illegitimate tasks as predictors of affective well-being: disentangling within-& between-person effects. *Journal of Work & Organizational Psychology*, 36(1), 63-75.
- *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 & unnecessary tasks. *Work & Stress*, 33(3), 231-246.
- Podsakoff, N. P., Lepine, J. A., & Lepine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover & withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438-454.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2) 150-163.
- *Schmitt, A., Ohly, S., & Kleespies, N. (2015). Time pressure promotes work engagement: Test of illegitimate tasks as boundary condition. *Journal of Personnel Psychology*, 14(1), 28-36.
- *Schulte-Braucks, J., Baethge, A., Dormann, C., & Vahle-Hinz, T. (2019). Get even and feel good? Moderating effects of justice sensitivity and counterproductive work behavior on the relationship between illegitimate tasks and self-esteem. *Journal of Occupational Psychology*, 24(2), 241-255.
- *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.
- *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.
- Semmer, N., Jacobshagen, N., Meier, L., & Elfering, A. H. (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 & practice* (Vol. 2) (pp. 41-58). Nottingham University Press.
- Sluss, D. M., & Ashforth, B. E. (2007). Relational identity & identification: Defining ourselves through work relationships. *Academy of Management Review*, 32(1), 9-32.



- *Sonntag, S., & Lischetzke, T. (2018). Illegitimate tasks reach into afterwork hours: A multilevel study. *Journal of Occupational Health Psychology, 23*(2), 248-261.
- *Stein, M., Vincent-Höper, S., Schumann, M., & Gregersen, S. (2020). Beyond mistreatment at the relationship level: Abusive supervision & illegitimate tasks. *International Journal of Environmental Research & Public Health, 17*(8), 2722.
- *Stocker, D., Jacobshagen, N., Semmer, N. K., & Annen, H. (2010). Appreciation at work in the Swiss armed forces. *Swiss Journal of Psychology, 69*(2), 117-124.
- Tajfel, H., & Turner, H. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G Austin, & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 7-24). CA: Brooks/Cole.
- Thoits, P. A. (1991). On merging identity theory & stress research. *Social Psychology Quarterly, 54*(2), 101-112.
- *Thun, S., Halsteinli, V., & Løvseth, L. (2018). A study of unreasonable illegitimate tasks, administrative tasks, & sickness presenteeism amongst Norwegian physicians: An everyday struggle?. *BMC Health Services Research, 18*, 407-417.
- Tracy, J. L., & Robins, R. W. (2004). Putting the self into self-conscious emotions: A theoretical model. *Psychological Inquiry, 15*(2), 103-125.
- *Van Niekerk, Z., Goosen, S., & Adams, S. P. (2021). Illegitimate tasks of primary school teachers at selected schools in the Western Cape: A reality for a developing country?. *SA Journal of Industrial Psychology, 47*(1), 1-12.
- *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 & Nonprofit Organizations, 25*(4), 851-868.
- Yılmaz, Y. (2011). *Siyasal sistem ve medya kuramları bağlamında Türkiye’de gazeteciliğin mesleki kimlik sorunu ve bir alan araştırması* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Yürür, Ş. (2011). Öğrenilmiş güçlülük, kıdem ve medeni durumun duygusal tükenmedeki rolü: Kaynakların korunması teorisi kapsamında bir analiz. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25*(1), 107-126.
- Zareen, M., Razzaq, K. & Mujtaba, B.G. (2013). Job design & employee performance: The moderating role of employee psychological perception. *European Journal of Business & Management, 5*(5), 46-55.
- Zehiroğlu, Ç., & Şencan, H. (2020). Kabin memurlarında tip A/B kişilik yapısının algılanan stres üzerindeki etkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 19*(37), 139-153.
- *Zhao, L., Lam, L. W., Zhu, J. N., & Zhao, S. (2022). Doing it purposely? Mediation of moral disengagement in the relationship between illegitimate tasks & counterproductive work behavior. *Journal of Business Ethics, 179*(3), 733-747.



- *Zhou, Z. E., Eatough, E. M., & Che, X. X. (2020). Effect of illegitimate tasks on work-to-family conflict through psychological detachment: Passive leadership as a moderator. *Journal of Vocational Behavior, 121*, 103463.
- *Zhou, Z. E., Eatough, E. M., & Wald, D. R. (2018). Feeling insulted? Examining end-of-work anger as a mediator in the relationship between daily illegitimate tasks & next-day CWB. *Journal of Organizational Behaviour, 39*(8), 911-921.

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar eşit şekilde katkıda bulunmuştur.

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

Çatışma Beyanı: Yazarlar 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.