

# İş Stresi Yoluyla Benlik Kurgusunu ve Performansı Etkileyen Meşru Olmayan Görevler: Bir Kamu Hastanesi Örneği\*

(Araştırma Makalesi)

*Illegitimate Tasks Effecting Self-Constraint and Performance Through Work Stress: An Example of a Public Hospital*

Doi:10.29023/alanyaakademik.1523921

Aysel MUTLU<sup>1</sup>, Server Sevil AKYÜREK<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Yüksek Lisans Öğrencisi, İstanbul Nişantaşı Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Bölümü, 20211512005@std.nisantasi.edu.tr, Orcid No: 0009-0009-4008-8178

<sup>2</sup> Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Nişantaşı Üniversitesi İİSBF Havaacılık Yönetimi (İngilizce) Bölümü, serversevil.akyurek@nisantasi.edu.tr, Orcid No: 0000-0001-6286-8399

## ÖZET

**Anahtar Kelimeler:**  
Benlik Kurgusu,  
Sağlık Çalışanları, İş  
Stresi, Meşru  
Olmayan Görevler

**Makale geliş tarihi:**  
29.07.2024

**Kabul tarihi:**  
14.02.2025

Stresin bireyin ve toplumun esenliğinde yakından etkili olan sağlık çalışanlarının iş süreçlerindeki önemi gün geçtikçe daha da artmakta; çalışanın benliğini de etkileyerek olumsuz sonuçlara yol açabileceği öngörülmektedir. Bu araştırmanın amacı, benlik kurgusu (BK) ile bireysel iş çıktıları arasında stresin aracılık etkisinin ve bu ilişkide çalışanın kimliğini olumsuz etkileyebilen Meşru olmayan görevlerin (MOG) düzenleyicilik etkisinin ampirik olarak incelenmesidir. Kamu hastanesinde çalışan rastgele örnekleme yoluyla 402 kişiden toplanan veriler SmartPLS 4 programıyla analiz edilmiştir. Sonuçlar; iş stresinin benlik kurgusu ve iş tatmini, görev performansı, bağlamsal performans arasında negatif; BK ile UKID arasında pozitif aracılık etkisinin olduğunu açığa çıkarmıştır. BK bağlamında; MOG'un düzenleyicilik etkisinin iş stresi ile hem görev performansı hem de bağlamsal performans arasında mevcut olduğu keşfedilmiştir. MOG'un sağlık çalışanlarının benlik kurgusu ile iş çıktıları (iş tatmini ve bireysel iş performansı) arasında stres yaratan bir etken olarak düzenleyici rolünün ilk kez ortaya çıkarılması bu araştırmanın özgün değerini ortaya koymaktadır. Ayrıca MOG'un BK ve stres arasında değil de stres ortaya çıktıktan sonra iş çıktıları etkileyen bir düzenleyici faktör olarak ortaya çıkması, benlik kurgusunun yüksek stres düzeyinde daha fazla etkilendiğini göstermektedir. Sonuçlar, Benlik Uyumu Kuramı, Rol Kuramı ve SOS Kuramı temelinde literatüre katkı sunmaktadır. Araştırma, İK yöneticileri ve politika yapıcılar için sağlık çalışanlarının benlik kurguları dikkate alınarak MOG temelli görev süreçlerinde yenilikçi düzenlemeler yapılması ve stres düzeylerinin azaltılması yönünde ışık tutmaktadır.

**Keywords:**  
Self-Constraint,  
Healthcare  
Employees, Work  
Stress, Illegitimate  
Tasks

## ABSTRACT

The importance of stress in the work processes of healthcare professionals, closely effective on the well-being of individuals and society, is increasing daily; it may also affect the employee's self and lead to negative results. This research aims to empirically examine the mediating effect of stress between self-construal (BK) and individual work outcomes and the moderating effect of illegitimate tasks (MOG) that may negatively affect the employee's identity. Data collected from 402 healthcare employees working in a public hospital through convenient sampling were analyzed with the SmartPLS 4 program. The results revealed that job stress has negative mediating effect between self-construal and job satisfaction, task performance, and contextual performance; and positive mediating effect between BK and UKID. In the context of BK; the moderating effects of MOG between job stress and task performance, and contextual performance were explored. The fact that the moderating role of MOG as a stress-inducing factor between the self-construal of healthcare professionals and job outcomes (job satisfaction and individual job performance) is revealed for the first time indicates the original value of this research. MOG emerged as a mediating factor affecting work outcomes after stress occurs, rather than between BK and stress, showing that self-construal is more affected at high-stress levels. The results contribute to Self-Congruity Theory, Role Theory, and SOS Theory. The research sheds light on innovative arrangements in MOG-based task processes and reducing stress levels by considering the self-construal of healthcare professionals for HR managers and policymakers.

\* Bu makale, yazar Aysel MUTLU'nun, Sevil Server AKYÜREK danışmanlığında gerçekleştirilen "Sağlık Çalışanlarının Benlik Kurguları ve Stres Düzeyleri Arasında Meşru Olmayan Görevlerin Düzenleyicilik Rolü, İş Tatmini ve Çalışan Performansına Etkileri: Kamu Hastanesi Örneği" başlıklı yüksek lisans çalışmasından üretilmiş olup çalışma için İstanbul Nişantaşı Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulu'nun 4.4.2024 tarihli ve 2024/04 nolu kararınca etik kurul onayı alınmıştır. Çalışma 23.05.2024 tarihinde gerçekleştirilen 9. Uluslararası Sağlık Bilimleri ve Yönetimi Kongresi'nde, yazarları Aysel Mutlu ve Server Sevil Akyürek tarafından bildirisi olarak sunulmuştur.

## 1. GİRİŞ

Sağlık sektörü, hayatımızın kritik bir parçası olup karmaşık sorunlarla karşı karşıyadır. Modern sağlık sektörü, çalışanlarına yüksek talepler ve karmaşık bir çalışma ortamı sunmaktadır (Altuntaş ve Seren, 2011). Sağlık çalışanlarının beceri ve yetenekleri ile iş gereksinimleri arasında denge sağlanması, iş yükünün uygun bir şekilde dağılımı, sağlık hizmetlerinin kalitesini artırır (Kilerci, 2020). Meşru olmayan görevler (MOG), mantıksız görevler ve gereksiz görevler olarak iki boyutuyla kişilerin iş tanımlarının ve sorumluluklarının ötesindeki işleri ifade eder (Semmer vd., 2015). Bu görevler iş stresini ve memnuniyetini olumsuz yönde etkilemektedir. Sağlık çalışanları üzerine yapılan araştırma sonuçları da aynı doğrultudadır (Thun vd., 2018; Kilponen vd., 2021). MOG, çalışanlar arasında rol ve görev temelli çatışmaların ortaya çıkmasına neden olabilir. MOG ile başa çıkamama, özsaygının azalmasına ve kişisel benlik algısının zarar görmesine yol açabilir (Akyürek ve Can, 2017). Dahası, MOG görevin yapısından dolayı değil, görev sınırlarının belirsizliğinden kaynaklanan ve bunları çalışanın belirlenen normlarla karşılaştırması ile spesifik bir stres faktörü olarak değerlendirilmektedir. Böylelikle MOG her iki boyutuyla (gereksiz ve mantıksız görevler) çalışmada stres yaratarak bu yolla iş süreçlerinde olumsuz sonuçlara yol açmaktadır (Semmer vd., 2007; 2010).

Benlik kurgusu, bir kişinin kendisi hakkında nasıl düşündüğünü ve tanımladığını belirtir. Bu bağlamda, MOG'un yarattığı stres SOS (Stress as Offense to Self: Benliğe Saldırı Olarak Stres) Kuramı (Semmer vd., 2007) temelinde aslında çalışanın benliğiyle olumsuz ilişkili bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca MOG yüksek benlik saygısını olumsuz etkileyerek Benlik Kuramı (Rogers, 1959) çerçevesinde de benlik kurgusunu olumsuz etkileyen bir faktör olarak da karşımıza çıkmaktadır.

Dolayısıyla, MOG benlik kurgusunu olumsuz etkileyebilir. Ayrıca sağlık sektöründeki görev süreçleri oldukça dikkat ve özen gerektirdiği için MOG ve yarattığı stres yoluyla oluşan bu stres sağlık sektöründeki çalışanları çok daha olumsuz etkileyebilir. Çalışanın mesleği ile özdeşleşmesini de olumsuz etkileyen MOG (Akyürek, 2020; 2024) bu yolla sağlık çalışanlarının hem kendi benlik kurguları hem de meslekle arasındaki bağları zayıflatabilir ve sağlık sektöründe birçok olumsuz sonuçlara yol açabilir. Bu doğrultuda MOG'un sağlık çalışanlarının benlik benlik kurguları ile arasındaki ilişkinin açığa çıkarılması önem taşımaktadır. Bu çalışma, literatürdeki bu önemli boşluğun doldurulmasını amaçlamaktadır.

Ayrıca iş stresi, çalışanların iş tatmini ve iş performansları üzerinde önemli olumsuz etkiler yaratabilir (Özkara ve Öcal, 2018). Artan nüfusla birlikte hasta sayısının yükselmesi, sağlık çalışanlarının iş yükünü ve uygun olmayan görevlerin sayısını artırmaktadır. Sağlık çalışanlarından beklenen bu norm dışı MOG görevlerin, çalışanın öz-benlik algısı ile çatışma yaratması stres düzeylerini artırabilir. Bu durum, iş tatmini ve performansı üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir. Ancak, MOG'un, çalışanların benlik kurguları ve iş çıktıları (iş tatmini, görev performansı, bağlamsal performans gibi) arasındaki ilişkide MOG'un düzenleyici etkisinin olup olmadığı ve bu ilişkide stresin aracı etkisinin varlığı henüz yeterince incelenmemiştir. Halbuki sağlık çalışanlarının görev süreçleri ve bu görev süreçlerindeki iyilik halleri, insan sağlığı ve toplumsal esenlikle yakından ilişkilidir (Elshaer vd., 2018) ve iş tatmini ve performanslarını etkileyen faktörlerin gün geçtikçe zorlaşan görev koşulları göz önünde bulundurularak incelenmesine ihtiyaç vardır.

Bu doğrultuda, bu araştırmanın amacı MOG'un sağlık çalışanlarının benlik kurguları ile iş tatmini, bağlamsal ve görev performansı, üretkenlik karşıtı iş davranışı arasındaki düzenleyici etkisini ampirik olarak araştırmaktır. Ayrıca bu süreçte stresin aracılık rolünün olup olmadığının anlaşılması da amaçlanmaktadır.

Bu araştırma, sağlık çalışanlarının benlik kurgusu ve iş çıktıları arasında MOG'un düzenleyici etkisini ve bunda stresin aracılık etkisinin anlaşılması amacıyla, Bursa ilindeki bir kamu hastanesinde görev yapan 402 sağlık çalışanından elde edilen anket verileri doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. Literatürde şimdiye kadar MOG'un etkileriyle ilgili birçok araştırma mevcut olsa da özellikle sağlık çalışanlarının benlik kurguları, iş tatmini ve çalışan performansı arasındaki düzenleyici rolü yeterince araştırılmamıştır. Bu çalışma, bu önemli boşluğu doldurmayı ve MOG'un benliği olumsuz etkileyen bir unsur olarak benlik kurgusunu nasıl etkilediğini ve stresin bu süreçte nasıl bir rol oynadığını ortaya koymayı amaçlamaktadır.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Benlik ve Benlik Saygısı

Benlik, kişinin kendisiyle ilgili düşünsel, emosyonel ve sosyal özelliklerin tümüne atıfta bulunur. Benlik kavramı, bireyin kim olduğu, nasıl davrandığı, nasıl hissettiği ve kendisini nasıl algıladığı gibi içsel ve dışsal faktörlerin etkileşiminden oluşur (Baumeister, 1998).

Benlik saygısı, kişinin kendisiyle ilgili pozitif ya da negatif yargılarda bulunması eğilimi olarak tanımlanabilir. Bu değerlendirmeler, bireyin kendisine olan değerlendirme ve takdir düzeyini yansıtır (Rosenberg, 1965). Yüksek benlik saygısı, olumlu bir kendine değerlendirme ve takdir duygusunu gösterirken, düşük benlik saygısı ise genellikle olumsuz bir kendini değerlendirme ve takdir duygusuyla ilişkilidir (Harter, 1999).

### 2.1.1. Benlik kurgusu

Benlik kurgusu, bireyin kendisi hakkında sahip olduğu algıları, inançları ve değerlendirmeleri içeren bilişsel bir yapıdır. Bu yapı, bireyin kim olduğu, nasıl hissettiği, nelerden hoşlandığı gibi içsel ve dışsal özellikleri içerir ve zamanla değişebilir. Benlik kurgusu, bireyin geçmiş deneyimleri, toplumsal etkileşimler, kültürel normlar ve kişisel değerler ile şekillenir (Markus ve Kitayama, 2014).

Kültürel düzeyde bireycilik ve toplulukçuluk ayırımına göre Türkiye genellikle toplulukçu bir kültür olarak kabul edilir (Hofstede, 2001). Türkiye'de sosyo-ekonomik açıdan üst seviyede olan ve yükseköğrenim görmüş bireyler arasında bireyselleşmeye yönelik güçlü bir eğilim gözlenmektedir. Kağıtçıbaşı (2010), aile yapısında gelişen benlik kurgularını (bağımsız ilişkisel, bağımlı ilişkisel ve bağımsız ayrık) içeren bir model geliştirmiştir. Günümüzde yapılan çalışmalar, benlik kurgusunu kişisel, ilişkisel ve toplulukçu boyutlarda ele almıştır (Kağıtçıbaşı, 2010; Kashima ve Hardie, 2000).

Harb ve Smith (2008), benlik kurgusunu dört farklı çerçeveden ele almıştır: kişisel benlik, ilişkisel benlik, toplulukçu benlik ve insanlıkçı benlik. Bu boyutlar, bireyin özünü ve sosyal çevresini nasıl algıladığını kavramaya yönelik detaylı bir perspektif sunar. Benlik kurgusunun altı basamağı, kişisel benlik, ilişkisel yatay benlik, ilişkisel dikey benlik, toplulukçu yatay benlik, toplulukçu dikey benlik ve insanlıkçı benlik olarak sınıflandırılmıştır.

### 2.1.2. Benlik saygısı ve benlik kurgusu ilişkisi

Benlik kurgusu ve benlik saygısı, birbirini etkileyen dinamik yapılar şeklinde yorumlanabilir. Kişinin kendinde bulundurduğu benlik kurgusu, kendine yönelik değerlendirmelerini ve bu değerlendirmelerden kaynaklanan benlik saygısını şekillendirir. Örneğin, birey olumlu bir benlik kurgusuna sahipse genellikle yüksek bir benlik saygısına sahip olacaktır (Baumeister ve Leary, 1995). Başarısız deneyimler veya olumsuz geri bildirimler benlik kurgusunu olumsuz etkileyebilir ve bu durum benlik saygısını düşürebilir (Rogers, 1959). Yüksek benlik saygısı ve pozitif bir benlik kurgusu, genellikle psikolojik iyilik hali ile ilişkilendirilir. Bu durum, bireyin kendini kabul etmesi, güven duyması ve kendi yeteneklerine olan inancıyla ilişkilidir (Kernis, 2003).

Sonuç olarak, benlik kurgusu ve benlik saygısı ilişkisi karmaşık ve karşılıklı etkileşim içindedir. Her ikisi de bireyin kendisini anlama, değerlendirme ve yaşamını yönlendirme şeklindeki temel psikolojik süreçlerde önemli rol oynar.

## 2.2. İş Tatmini

Judge vd. (1998) tarafından iş tatmininin tanımları, iş tatmininin bireyin işine dair değerlendirmesi sonucunda oluşan pozitif duygusal hal olduğunu belirtir. Çalışanların işten ne bekledikleri ile mevcut iş koşullarını karşılaştırarak ulaştıkları olumlu sonuçlar iş tatminini belirler.

### 2.2.1. İş tatmini ve benlik kurgusu arasındaki ilişki

İş tatmini, kişinin kişilik özellikleri, iş stresi ve diğer faktörlerle ilişkilidir ve performans ve başarıyı etkiler (Tortumlu vd., 2020). Olumlu bir benlik kurgusu, bireyin iş yaşamında olumlu duygusal deneyimler yaşamasına ve bu deneyimlerin, kurumsal gönüllülük davranışı, kuruma yönelik bağlılık ve iş memnuniyeti gibi olumlu iş sonuçlarına katkıda bulunmasına yol açabilir (Güler, 2019).

Çalışmalar, benlik kurgusu ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Örneğin, Bahadır vd. (2022) İstanbul'da kadın çalışanlarla yaptıkları çalışmada, iş tatmini ile benlik saygısı arasındaki ilişkinin pozitif yönde ve anlamlı olduğunu tespit etmiştir. Güler ve Ocak (2019), olumlu benlik algısının iş tatminine etkisinin anlamlı olduğunu ve bu etkinin doğal duygusal emek ve yenilikçilik ile desteklendiğini bulmuşlardır. Benzer sonuçlar, farklı sektörlerde çalışanlarla yapılan diğer çalışmalarda da görülmüştür (Tortumlu vd., 2020; İşiker, 2019). Ayrıca çalışanların benlik kurgularının işyerinde adaletsizlik-tutum ilişkisindeki olumsuz algıyı azalttığı, ilişki odaklı çalışanların adaletsizlik ile hem iş tatmini hem de işten ayrılma niyeti arasında önemli ilişkiler olduğunu ortaya çıkarılmıştır (Holmvall ve Sidhu, 2007). Dahası, güncel araştırma sonuçları kültürel farkların ve işyeri yaşam kalitesinin benlik kurgusunun aracılık etkisiyle işten kopma ve bitkinliğe yol açarak ülkenin esenliği üzerinde de etkili olduğunu açıklamaktadır (Wei vd., 2020).

Bu verilere dayanarak çalışmanın ilk hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

**Hipotez 1:** Sağlık çalışanlarının benlik kurguları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

## 2.3. Bireysel İş Performansı

Performans, belirlenen hedeflere ulaşmak için sarf edilen çaba ve elde edilen sonuçlar olarak tanımlanır (Demirhan vd., 2024). İş performansı, görev performansı ve bağlamsal performans olarak iki ana boyutta değerlendirilir. Görev performansı, çalışanların belirlenen iş hedeflerine ulaşmada gösterdikleri davranışları içerir. Bağlamsal performans ise, örgütün hedeflerine katkıda bulunan, gönüllü iş davranışları ve olumlu iş etkinliklerini kapsar (Aslan ve Yıldırım, 2017).

### 2.3.1. Bireysel iş performansı ve benlik kurgusu arasındaki ilişki

Benlik algısı, iş algısını ve dolayısıyla iş performansını etkileyebilecek davranışları da etkiler (Tortumlu vd., 2020). Benlik kurgusu ve iş performansı arasındaki ilişki, iş psikolojisi ve örgütsel davranış sahalarında kritik öneme sahiptir.

#### 2.3.1.1. Görev performansı ve benlik kurgusu arasındaki ilişki

Görev performansı, iş tanımındaki hedeflere ulaşmada katkı sağlayan eylemleri kapsar. Benlik kurgusu ile görev performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar, olumlu duygu eğiliminin görev performansını artırdığını göstermektedir (Gürsel, 2023). Örneğin, Antalya'daki otellerde yapılan bir araştırmada, çalışanların benlik kurgusu bağlamında örgütsel bağlılığın görev performansı üzerinde farklılaşan etkiler gösterdiği ortaya çıkmıştır (Erol, 2022). Araştırma sonuçları çalışanların yüksek benlik kurgularının proaktif davranış ve görev performansları üzerinde olumlu etkilere sahip olduğunu açıklamıştır (Bi vd., 2021).

Bu çalışmaların sonuçlarına dayanarak, çalışmanın ikinci hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

*Hipotez 2a: Sağlık çalışanlarının benlik kurguları ile görev performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.*

#### 2.3.1.2. Bağlamsal performans ve benlik kurgusu arasındaki ilişki

Bağlamsal performans, örgütün hedeflerine katkıda bulunan olumlu iş etkinliklerini içerir. Sanayi işletmelerinde yapılan bir araştırma, ahlaki kimlik ve bağlamsal performans arasındaki ilişkinin pozitif ve anlamlı olduğunu göstermiştir (Akdoğan vd., 2020). Performans değerlendirmelerinde dahi benlik kurgusunun önemi ortaya çıkmış; değerlendiricilerin benlik kurguları arasındaki farkın değerlendirme sonuçlarını da farklılaştırdığı açıklanmıştır (Mishra ve Roch, 2013).

Sağlık çalışanlarının tükenmişlik düzeylerini dahi olumsuz etkileyebilen bağlamsal performansın (Palenzuela vd., 2019) çalışanların benlik kurguları yoluyla da etkilenebileceği düşünülmektedir. Çünkü bağlamsal süreçlerde ilişkisel etkiler önem taşıdığından bu çalışma süreçlerinde yer alanların benlik kurguları bağlamı ve bağlamsal performansı etkileyebilir.

Bu literatür incelemesi sonucunda araştırmanın bir diğer hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

*Hipotez 2b: Sağlık çalışanlarının benlik kurguları ile bağlamsal performans arasında anlamlı bir ilişki vardır.*

#### 2.3.1.3. Üretkenlik karşıtı iş davranışı (UKID) ve benlik kurgusu arasındaki ilişki

Üretkenlik karşıtı iş davranışları, kurumun istemediği ve çalışanların zarar gördüğü olumsuz eylemleri kapsar. Benlik kurgusu ve UKID arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar, hissedilen fazla yeterlilik ile UKID ilişkisini pozitif ve anlamlı olarak bulmuştur (Biçkes vd., 2020). İlişkisel kimliğin (başka bir kişiyle olan ikili bağlantıya dayalı kimlik) ve kolektif kimliğin (bir sosyal gruba üyeliğe dayalı kimlik) adaletsizlik-UKID ilişkilerini tamponladığı, böylece ilişkisel veya kolektif kimlik yüksek olduğunda (düşüğe kıyasla) olumlu ilişkilerin daha zayıf olduğu ve böylelikle UKID'i de olumlu etkilediğini açıklamaktadır. Bu bulgular, çalışan kimliğinin farklı düzeylerinin kişilerarası adaletsizlik-UKID ilişkilerinde farklı roller oynadığını ve UKID olaylarının öngörülmesi bağlamında çalışan kimliği profillerinin incelenmesinin önemli olduğunu göstermiştir (Yang vd., 2013). Bu doğrultuda çalışmanın kimliğinin benlik kurgusu ile yakından ilişkili olduğundan yola çıkılarak aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

*Hipotez 2c: Sağlık çalışanlarının benlik kurguları ile UKID performans düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki mevcuttur.*

## 2.4. İş Stresi

İş stresi, bireyin iş yaşamında karşılaştığı olumsuz iş koşullarının psikolojik ve fizyolojik tepkileridir. İş stresi, iş performansında, iş tatmininde değişikliğe ve sağlık problemlerine neden olabilir (Lazarus ve Folkman, 1984).

### 2.4.1. İş stresini etkileyen unsurlar

Yüksek iş yükü, zaman baskısı, işin monotonluğu veya rutinliği, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, yönetim tarzı, destek ve kaynakların yetersizliği, belirsizlik, rol çatışması veya çelişkiler, kariyerle ilgili endişeler ve dış etmenler iş stresini etkiler (Yumuşak, 2007).

### 2.4.2. İş stresi ve benlik kurgusu arasındaki ilişki

Sağlık çalışanlarının benlik algıları ile stres seviyeleri arasındaki ilişkiyi kavramak, bireylerin ve sağlık sistemlerinin geleceğe yönelik muvaffakiyetini artırmak adına kritik bir etkidir (Öztürk ve Duygulu, 2023). Stres, benlik saygısını olumsuz etkileyen bir faktördür. Bardak ve Keskin (2022), temel psikolojik ihtiyaçların tatmin

edilmesinin benlik saygısını artırarak iş stresi düzeylerini azalttığını belirtmiştir. Öte yandan çalışanların benlik kurguları ile stres arasındaki negatif ilişkinin varlığı da açıklanmıştır (Wisse ve Sleebos, 2016).

Bu bağlamda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

**Hipotez 3:** *Sağlık çalışanlarının benlik kurguları ve iş stresi arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Düşük benlik kurgusu olan çalışanlar, genellikle yüksek iş stresi yaşarlar.*

#### 2.4.3. İş stresinin benlik kurgusu ile iş tatmini arasındaki aracılık etkisi

Araştırmalar iş stresinin iş tatmini, performansı ve örgütsel bağlılığı olumsuz etkilediği, işten ayrılma niyetini artırdığını saptamıştır (Bayar ve Öztürk, 2017; Önbiçak vd., 2019). Ayrıca benlik kurgusu ile stresi arasındaki negatif yönlü ilişki (Wisse ve Sleebos, 2016; Wei vd., 2020) de göz önünde bulundurulduğunda aşağıdaki hipotezlerin (Hipotez 4, 5a, 5b, 5c) açıklanması mümkün olabilir:

Bu araştırma sonuçlarına dayanarak, çalışmanın dördüncü hipotezi aşağıdaki gibidir:

**Hipotez 4:** *Sağlık çalışanlarının benlik kurguları ile iş tatmini arasındaki ilişkide iş stresinin aracılık etkisi vardır.*

#### 2.4.4. İş stresinin benlik kurgusu iş performansı arasındaki aracılık etkisi

İş stresi, çalışan performansı üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır (Çelik ve Turunç, 2009). Çalışanlar, stresle başa çıkmaya çalışırken enerjilerini tüketir ve dikkatleri dağınık olur, bu da verimliliklerini ve performanslarını düşürür (Önbiçak vd., 2019). Benlik kurgusu ile iş stresi arasındaki negatif ilişki (Wisse ve Sleebos, 2016; Wei vd., 2020) de göz önünde bulundurulduğunda aşağıdaki hipotezleri açıklamak mümkündür:

**Hipotez 5a:** *Sağlık çalışanlarının benlik kurguları ile görev performans düzeyleri arasındaki ilişkide iş stresinin aracılık etkisi vardır.*

**Hipotez 5b:** *Sağlık çalışanlarının benlik kurguları ile bağlamsal performans düzeyleri arasındaki ilişkide iş stresinin aracılık etkisi vardır.*

**Hipotez 5c:** *Sağlık çalışanlarının benlik kurguları ile UKID performans düzeyleri arasındaki ilişkide iş stresinin aracılık etkisi vardır.*

### 2.5. Meşru Olmayan Görevler (MOG)

İş süreçlerinde görevlerin yapısı ve özellikleri, tıpkı benlik kurgusu gibi, çalışanın motivasyonunu, iş tatmini ve performansını etkiler. MOG, çalışanların beklentileri ve görevleri arasında bir uçurum yaratarak stres düzeylerini artırır ve iş tatminini olumsuz etkiler (Semmer vd., 2010). MOG, çalışanların iş kapsamı ve sorumlulukları dışında ek görevler üstlenmelerini içerir ve bu durum iş stresi üzerinde etkili olabilir (Öztürk ve Duygulu, 2023). MOG, çalışanlar arasında rol belirsizliğine ve çatışmaya yol açabilir, bu da özsaygıyı düşürebilir ve benlik kurgusunu olumsuz etkileyebilir (Akyürek ve Can, 2017).

Sağlık sektöründe sıkça karşılaşılan MOG'un, sağlık çalışanlarının benlik kurguları ve stres seviyeleri arasında düzenleyici bir rol oynayıp oynamadığı ve bu dinamiklerin iş tatmini ve çalışan performansına yansımaları yeterince araştırılmamıştır. Bu durum, sağlık çalışanlarının iş tatmini ve performansını derinden etkileyebilir.

#### 2.5.1. MOG'un İş Stresine Etkisi

MOG'un iş tutumları ve davranışlar üzerindeki etkisi, son dönemde yapılan çalışmalarla (Akyürek ve Can, 2022; Mugayar-Baldocchi vd., 2019) açıklanmıştır. Sağlık sektöründe iş stresinin yarattığı sonuçlar oldukça önemlidir (Elshaer vd., 2018). İnsan ve toplum sağlığını yakından etkileyen sağlık sektöründe yaygın olan MOG'un, benlik kurgusu ve stres düzeyleri arasındaki henüz yeterince incelenmeyen dinamiklerin incelenmesine acil ihtiyaç vardır.

MOG'un nasıl iş stresi yarattığı ya da başka nedenlerle olan iş stresinin daha da artmasına yol açtığı Benliğe Saldırı Olarak Stres (SOS) kuramı (Semmer vd., 2007; Semmer vd., 2010) temelinde açıklanabilir.

SOS, olumlu bir öz imajı sürdürmenin temel bir ihtiyaç olduğu ve öz-saygıya yönelik herhangi bir tehdidin gerginliğe yol açmasını açıklar (Semmer vd., 2007). Benlik iki yönü içerir: kişisel benlik ve sosyal benlik. Kişisel benlik, kişinin kendi performansı ve davranışı için kendi standartlarını karşılayabilme derecesini ifade eder (Semmer vd., 2019). Kişi bu kişisel kriterler karşılanmadığında kendini yetersiz hisseder, buna *Yetersizlikten Kaynaklanan Stres* (SIN) denir. Tersine, sosyal benlik, kişinin başkaları tarafından sosyal olarak kabul edildiğini veya değer verildiğini hissetme derecesini ifade eder. Kişi sosyal itibara yönelik tehditler algıladığında kendini saygı görmeyen olarak hisseder, buna *Saygı Eksikliği Olarak Stres* (SAD) denir. SAD, MOG'un saygı eksikliği yoluyla strese neden olmasını açıklar. Görev özellikleri gibi çalışma koşulları, çalışanlara olumlu veya olumsuz sosyal mesajlar içerebilir (Semmer vd., 2010). Mesleki norm dışı ya da gereksiz görevler atanması, çalışanlara değer verilmediği ve saygı duyulmadığı yönünde tehdit edici mesajlar gönderir. Öz-saygıyla sıkı bir şekilde bağlantılı olan bu kuram, öz-saygının neden norm dışı görevlerin etkilerinin aracısı olduğunu ortaya koymaya da

yardımcı olur. Araştırmalar, norm dışı görevler ve öz-saygı arasında olumsuz bir ilişki bulmuştur (Eatough vd., 2016; Sonnentag ve Lischetzke, 2018).

Bu bağlamda, araştırmanın altıncı hipotezi kurulmuştur:

**Hipotez 6:** *Sağlık çalışanlarının benlik kurgusunu etkileyen iş stresi düzeyleri, MOG'un düzenleyici rolüyle pozitif yönde etkilenmektedir.*

### 2.5.2. MOG ve iş tatmini arasındaki ilişki

MOG'un iş tatmini üzerindeki etkisini araştıran çalışmalarda, takdir edilmenin benlik saygısını pozitif etkilediği ve iyi oluşun belirleyici bir dayanağı olduğu bulunmuştur (Semmer vd., 2007). MOG'un iş tatmini ve ruhsal motivasyon ile alakalı olduğu ve çaba-ödül dengesizliğinin bu ilişkide aracı rol oynadığı bulunmuştur (Omansky vd., 2016). Ayrıca, şeffaf liderlik iletişimi, MOG'un iş tatmini konusunda negatif tesirini düşürmektedir (Muntz vd., 2019).

Görev uyumsuzluğu ve iş tanımındaki netlik eksikliğinin iş stresi ile ilişkisinin anlamlı ve olumlu olduğu; ayrıca iş doyumunu ile ilişkisinin olumsuz olduğu belirtilmiştir (Yeşilyurt, 2009).

### 2.5.3. MOG'un benlik kurgusu ve iş tatmin düzeyi arasındaki düzenleyicilik rolü

MOG, çalışanın pozitif bir kendilik algısı göstermesi açısından risk oluşturabilir ve bu da çalışanın kendini değersiz hissetmesine yol açar. MOG, iş memnuniyetini azaltabilir ve çalışanların işlerine karşı olumlu bir benlik algısı geliştirmelerini zorlaştırabilir (Pindek vd., 2019; Omansky vd., 2016). Ayrıca MOG yoğun duygusal yük ve stres yaratabilir; bu da duygusal tükenmişliği artırarak benlik algısını olumsuz etkileyebilir (Munir vd., 2017). Araştırma sonuçlarına göre MOG deneyimi olan sağlık çalışanlarının yüksek tükenmişlik duygusu yaşadıkları ortaya konulmaktadır (Moncayo-Rizzo vd., 2024).

Ayrıca adaletsizlik algısına da yol açarak, MOG iş tatminini olumsuz etkileyen bir faktör olarak baş göstermektedir. İlk olarak, MOG'u yerine getirmek, çalışanların gereksiz çaba ve enerji harcamalarına neden olur ve yeterince tazmin edilmediklerini hissetmelerine yol açar. Bu, çaba-ödül dengesizliği gibi dağıtım adaletsizliğinin bir örneğini temsil eder (Omansky vd., 2016; Zeng vd., 2021). İkinci olarak, çalışanlar görev ataması hakkındaki kararın haksız bir şekilde verildiğini hissedebilir, bu durumda işlemsel adaletsizlik söz konusudur. Üçüncüsü, MOG saygı eksikliğinin olduğu davranışları içererek olumsuz sosyal anlamlar iletir. Bu durumda, etkileşimsel adaletsizlik ortaya çıkar (Meier & Semmer, 2018). Bütün bu adaletsiz süreçlerin her biri stres kaynağıdır.

Tüm bu olumsuz görev süreçlerinin iş tatmin düzeyini negatif yönde etkileyeceği düşünülerek hipotez aşağıdaki gibi kurgulanmıştır.

**Hipotez 7:** *Sağlık çalışanlarının benlik kurgusunu etkileyen iş stres düzeyi, MOG'un düzenleyici rolüyle artarak çalışanın iş tatmin düzeyini negatif yönde etkilemektedir.*

### 2.5.4. MOG'un iş stresi düzeyi ve bireysel iş performansı arasındaki ilişki

Bireylerin iş stresi kaynaklarından biri rol stresidir ve bu stresin iki temel unsuru rol belirsizliği ve rol çatışmasıdır. Rol çatışmasının iş tatminiyle negatif, iş tatmininin performansla pozitif ilişkili olduğu ve rol çatışması ile rol belirsizliği ilişkisinin destekleyici olduğu sağlık çalışanları da dahil olmak üzere araştırma sonuçlarında açıklanmıştır. Ayrıca, rol çatışmasının, rol belirsizliğinin hem iş tatmini hem de performans üzerindeki etkilerini ortadan kaldırdığı gözlemlenmiştir (Mwakyusa ve Mcharo, 2024). Ayrıca, rol çatışmasının, rol belirsizliğinin hem iş tatmini hem de performans üzerindeki etkilerini ortadan kaldırdığı gözlemlenmiştir. Sağlık çalışanları üzerindeki araştırma sonuçları da aynı doğrultudadır (Tarrant & Sabo, 2010).

Ayrıca iş ve görev süreçlerini genel olarak iş talepleri ve iş kaynakları olarak sınıflandıran JD-R modeli (Bakker ve Demerouti, 2007) temelinde MOG, iş taleplerini artırarak fiziksel, psikolojik, sosyal ve örgütsel bakımdan stres etkeni olarak ortaya çıkmaktadır. Bu yönüyle MOG, bireysel ve mesleki gelişimi engelleyen bir faktör olarak çalışanın iş performansını olumsuz etkileyebilir. Dahası, MOG genellikle amirden talep edilen ya da iş arkadaşından da talep edilebilen gereksiz ya da norm dışı görevler olmasıyla (Muntz vd., 2019) ilişkisel ve bağlamsal bir boyuta da sahiptir.

JD-R modeli ayrıca iş kaynaklarının iş taleplerinin iş gerginliği üzerindeki etkisini azaltabileceğini öne sürmektedir (Bakker ve Demerouti, 2007). Buna paralel olarak, liderlerin takdiri ve iş arkadaşları ile liderlerden gelen destek gibi çeşitli iş kaynağı türlerinin, MOG'un olumsuz etkilerini azalttığı bulunmuştur (Muntz & Dormann, 2020; Fila ve Eatough, 2020). Bunun tersi olan çatışmalı ya da MOG'un yüksek olduğu durumlarda ise UKID'in ortaya çıkması söz konusu olabilir.

Buradan hareketle, MOG'un iş stresini artırarak çalışanların iş (görev, bağlamsal) performanslarını azaltabileceği ve üretkenlik karşısı iş davranışını (UKID) artırabileceğini ifade etmek mümkündür. Bu bağlamda, sekizinci hipotez aşağıdaki gibi geliştirilmiştir:

**Hipotez 8a:** Sağlık çalışanlarının benlik kurgusunu etkileyen iş stres düzeyi, MOG'un düzenleyici rolüyle çalışanın görev performansını negatif yönde etkilemektedir.

**Hipotez 8b:** Sağlık çalışanlarının benlik kurgusunu etkileyen iş stres düzeyi, MOG'un düzenleyici rolüyle çalışanın bağlamsal performansını negatif yönde etkilemektedir.

**Hipotez 8c:** Sağlık çalışanlarının benlik kurgusunu etkileyen iş stres düzeyi, MOG'un düzenleyici rolüyle çalışanın UKID performansını pozitif yönde etkilemektedir.

## 2.6. Araştırmanın Temelinde Yer Alan Kuramlar

Benlik kurgusu temelinde Carl Rogers'ın Benlik Kuramı ve Benlik Uyumu Kuramı'nı açıklamak mümkündür. Carl Rogers, benliğin merkezinde kendilik kavramını önemser ve yüksek benlik saygısının olumlu benlik kurgusunu besleyen kritik bir unsur olduğunu savunur (Rogers, 1959).

Benlik Uyumu Kuramı, bireylerin kendi benlik kavramlarıyla tutarlı olan davranış ve tutumları sürdürme eğiliminde olduklarını öne sürer (Bem, 1972). İnsanlıkçı benlik kurgusu yüksek olan çalışanların, olumsuz ilişkisel görev süreçleriyle karşılaştıklarında iş stresi yaşama olasılıkları artabilir.

MOG temelinde ise SOS (Stress as Offense to Self: Benliğe Saldırı Olarak Stres) Kuramı, Rol Kuramı ve Kaynakların Korunması Kuramı (KKK)'nın açıklanması uygundur.

SOS kuramı, MOG'un görevin yapısından dolayı değil, verilmiş biçiminden dolayı mesleki kimlik yoluyla bireyin benliğine saldırı olarak stres yarattığını ortaya koymaktadır (Semmer vd., 2007). Bu durumda ortaya çıkan sosyal mesajlar bireyin benlik saygısına yönelik tehditleri içermektedir (Semmer vd., 2010; 2015). MOG, çalışanların olumlu bir benlik imajı sergilemelerini zorlaştırarak değersizlik hissi yaratabilir.

Rol kuramı, sosyal hayattaki rol ve davranış kalıplarının önemini vurgular (Biddle, 1986). Mesleki roller, çalışanların kimliklerine derinden entegre olmuştur ve bu rollerin sorgulanması veya tehdit edilmesi, çalışanların özsaygısını olumsuz etkileyebilir. Rol kuramı, her rolün, rol sahibinden uygun şekilde beklenebilecek olana bağlı olduğunu ileri sürer (Katz ve Kahn, 1978). Çalışanların profesyonel rolleri (veya işleri) kendilerinden meşru olarak hangi davranışların beklenebileceğini tanımlar. Ancak, MOG genellikle kişinin mesleğinin temel unsurları olmayan görevlerdir. Bu görevler çalışanların işleri hakkındaki makul beklentilerini karşılamaz ve organizasyondaki temel rollerini doğrulamaya yardımcı olmaz. Bu nedenle, MOG kişi-rol çatışmasının özel bir durumu olarak düşünülebilir (Semmer vd., 2010). Birçok insan için profesyonel roller, öz kimliklerinin önemli parçalarıdır. Kişinin profesyonel rollerini onaylaması gurur ve öz saygı getirirken, profesyonel kimliğe yönelik tehditler oldukça stresli olabilir (Semmer vd., 2015). MOG, kişinin değerli mesleki kimliğini tehdit ettiği için insanları stresli hissettirir. Araştırmalar, MOG'un rol çatışmasıyla ve stresle pozitif ilişkili olduğunu bulmuştur (Björk vd., 2013; Munir vd., 2017).

KKK, bireylerin değerli buldukları kaynakları kazanmaya, muhafaza etmeye ve artırmaya çalıştıklarını savunur. Kaynak kaybının ise sarmal bir şekilde ilerleyerek bireyin gelecekteki kaynaklarının da kaybına yol açtığını ifade eder (Hobföll, 2001). MOG, mesleki kimliği ve görev süreçlerini tehdit ederek kaynak kaybına yol açabilir (Semmer vd., 2007; Akyürek, 2020).

## 3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

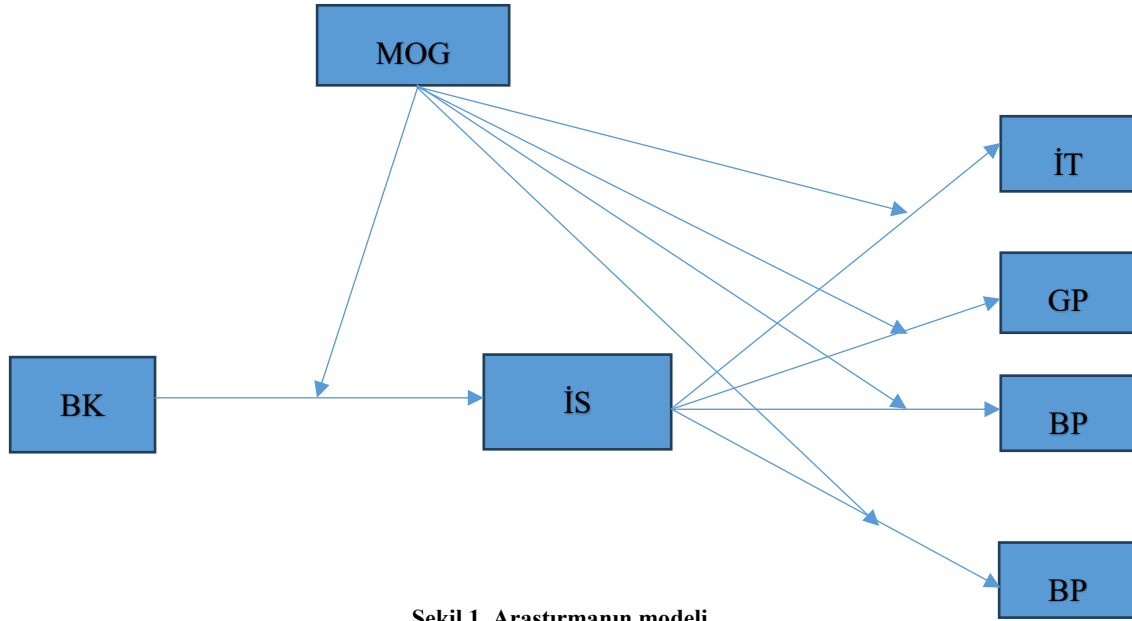
### 3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırma, sağlık çalışanlarının benlik kurgusu ile çalışan performansı, iş tatmini arasındaki ilişkide iş stresinin aracılık rolünün ve MOG'un düzenleyici rolünün ne yönde etkili olduğunu ampirik olarak incelemektedir. Böylelikle insan ve toplum sağlığı için çok önemli etkilere sahip olan sağlık çalışanlarının iş süreçlerine ışık tutulabilir. Sağlık sektöründeki liderlere, İK yöneticilerine, politika yapıcılara ve araştırmacılara, iş stresini ve iş çıktılarını olumsuz etkileyen faktörler temelinde daha iyi bir anlayış kazandırmak mümkün olabilir.

**Ana Hipotez:** Sağlık çalışanlarının benlik kurguları, iş stresi düzeyleri, meşru olmayan görevlere maruz kalma düzeyleri, iş tatmini ve çalışan performansı arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

### 3.2. Araştırmanın Modeli

Araştırma modeli, mevcut çalışmaların değerlendirilmesiyle belirlenen değişkenler esas alınarak tasarlanmıştır. Çalışmanın belirlenen amaç doğrultusunda oluşturulan model ve hipotezlerine Şekil 1' de yer verilmektedir.



**Şekil 1. Araştırmanın modeli**

(BK: Benlik Kurgusu, MOG: Meşru Olmayan Görevler, İS: İş Stresi, İT: İş Tatmini, GP: Görev Performansı, BP: Bağlamsal Performans, UKID: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı)

### 3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini bir kamu hastanesinde çalışan 4726 kişi oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini 402 kişi oluşturmuştur. Veriler, bu evren dahilinde rastgele (random) örnekleme yöntemi ile toplanmıştır.

### 3.4. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Nicel araştırma deseninin benimsendiği bu araştırmada veriler, katılımcıların sosyo-demografik bilgilerini, sağlık çalışanlarının benlik kurgularını, MOG'a maruz kalma düzeylerini, iş stresi düzeylerini, iş tatmini ve çalışan performansını ölçmek için Türkçe literatürde geçerliği ve güvenilirliği sağlanmış olan ölçeklerden faydalanılarak 5-li Likert tipi anket formu hazırlanmıştır

Demografik Özelliklere İlişkin Anket: Anketin ilk bölümü katılımcıların tanımlayıcı (demografik) özelliklerine dair bilgi edinmek için araştırmacı tarafından hazırlanan; cinsiyet, eğitim durumu, yaş, şu an çalıştığı kurumdaki toplam çalışma süresi, meslek hayatındaki toplam çalışma yılı bilgilerini içeren; araştırma için önemli görülen toplam 5 sorudan oluşmaktadır.

Altılı Benlik Kurgusu Ölçeği (6BKÖ): Katılımcıların benlik kurgusunu ölçmek için 2008 yılında Harb ve Smith tarafından geliştirilen, Türk kültürüne uyarlama çalışmaları kapsamında gerekli olan geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Özcan (2017) çalışmasıyla yapılan; Altılı Benlik Kurgusu Ölçeği (6BKÖ) kullanılmıştır. Ölçek, bireyin benlik kurgusunu; “kişisel, ilişkisel dikey, ilişkisel yatay, toplulukçu dikey, toplulukçu yatay ve insancıl” olarak altı boyutta ölçmeyi amaçlayan; her boyutun beş maddeden oluştuğu toplamda 30 ifade içeren bir ölçektir. Ölçekte “ilişkisel dikey benliği ölçmek için aile, ilişkisel yatay benliği ölçmek için dostlar, toplulukçu yatay benliği ölçmek için okul arkadaşları, toplulukçu dikey benliği ölçmek için sosyal grup, insancıl benliği ölçmek için insanlık, kişisel benliği ölçmek için biriciklik-teklik (kendilik) bağlamları” kullanılmıştır (Özcan ve Ögülmüş, 2021).

BERN Meşru Olmayan Görevler Ölçeği: Katılımcıların meşru olmayan görevlere maruz kalma düzeyinin ölçülmesi amacıyla Semmer vd. (2010)'in geliştirmiş olduğu; Akyürek (2020) tarafından Türkçeye uyarlanan; Bern Meşru Olmayan Görevler Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek toplam 8 ifadeden ve iki alt boyuttan (Gereksiz Görevler ve Mantıksız Görevler) oluşmaktadır. Her boyut 4'er madde ile ölçülmüştür.

Genel İş Stresi Ölçeği: Katılımcıların iş stresi düzeylerini değerlendirmek için Bruin (2006) tarafından geliştirilen Türkçe versiyonunun geçerliği ve güvenilirliği Teleş (2020) tarafından yapılan; 9 maddeden oluşan Genel İş Stresi Ölçeği kullanılmıştır. Genel İş Stresi Ölçeği kısa, tek boyutlu bir çalışma olarak işlev görmeyi amaçlamaktadır.

İş Tatmini Ölçeği: Katılımcıların iş tatminini değerlendirmek için Brayfield ve Rothe (1951) tarafından 18 ifade olarak geliştirilen, sonrasında Judge vd. (1998) tarafından 5 ifadelik kısa forma dönüştürülen; ilk olarak da Bilgin (1995) tarafından Türkçeye çevrilen, geçerlik güvenilirlik çalışmasının ise Keser ve Öngen Bilir (2019) tarafından yapılan; kullanım ve analiz kolaylığı sağlamak bağlamında ölçekteki ters ifadeler başta olmak üzere tüm ifadelerin yeniden yorumlanmış halinin Türkçe geçerlik-güvenirlik çalışması Başol ve Çömlekçi (2020) tarafından gerçekleştirilen 5 ifade ve tek faktörden oluşan İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır.

Bireysel İş Performansı Ölçeği: Katılımcıların bireysel iş performans düzeylerini belirlemek amacıyla Koopmans vd (2013) tarafından geliştirilen; farklı meslek gruplarından sağlık sorunları olan/olmayan çalışanların iş performans algısını ölçmek amacıyla tasarlanan, 18 ifadeden oluşan, görev performansı (1-5 ifadeler), bağlamsal performans (6-13 ifadeler) ve üretkenlik karşıtı/verimsiz iş davranışı (14-18 ifadeler) olmak üzere üç alt boyuttan oluşan; Kaba ve Öztürk (2021) tarafından yapılan Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması ile, üç alt boyutlu ve 18 ifadelik orijinal ölçekten Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonucunda uyum indekslerini düşüren dört ifadenin (6, 9, 17, 18) uzaklaştırılması sonucu üç boyutlu 14 maddeli ölçeğe dönüştürülen Bireysel İş Performansı Ölçeği kullanılmıştır.

### 3.5. Analiz Stratejisi

Araştırma modelinin analiz edilmesinde kısmi en küçük kareler yol analizi (PLS-SEM) kullanılmıştır. Veriler SmartPLS 4 istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir.

## 4. BULGULAR

### 4.1. Geçerlik ve Güvenirlik Analizi

Araştırma modelinin analizinden önce, çalışmada kullanılan yapıların geçerlik ve güvenilirliği test edilmiştir. Tablo 1’de görülen ölçüm modeli sonuçlarına göre araştırmanın güvenilirliği, Cronbach’s Alfa ve birleşik güvenilirlik (CR=Composite Reliability) katsayılarıyla ölçülmüştür. Araştırmanın geçerliğini değerlendirmek için faktör yükleri ve açıklanan ortalama varyans (AVE=Average Variance Extracted) değerleri incelenmiştir. İdeal olarak, faktör yüklerinin  $\geq 0,70$ , Cronbach’s Alfa ve birleşik güvenilirlik katsayılarının  $\geq 0,70$  ve açıklanan ortalama varyans değerinin  $\geq 0,50$  olması beklenir (Hair vd., 2019; Hair vd., 2022).

Faktör analizi aşamasında faktör yükü 0.40’ın altında olan bazı sorular (Benlik Kurgusu Ölçeği’nin 8., 12., 13., 17., 26., 27., 29. Ve 30. soruları, BERN Meşru Olmayan Görevler Ölçeği’nin 3. ve 4. soruları, İş Stresi Ölçeği’nin 6. Sorusu, İş Tatmini Ölçeği’nin 3. ve 4. soruları, Görev Performansı Ölçeği’nin 4. sorusu ölçümler her aşamada tekrarlanarak modelden çıkarılmıştır.

**Tablo1. Ölçüm Modeli Sonuçları**

Değişken	İfade	Faktör Yükü	Cronbach’s Alfa	CR	AVE
BENLİK KURGUSU	IDB1	0,633	0,931	0,940	0,678
	IDB2	0,829			
	IDB3	0,903			
	IDB4	0,846			
	IDB5	0,799			
	IYB1	0,813			
	IYB2	0,859			
	IYB4	0,864			
	IYB5	0,835			
	TYB3	0,887			
	TYB4	0,818			
	TYB5	0,801			
	TDB2	0,903			
	TDB3	0,869			
	TDB4	0,849			
	TDB5	0,868			
	IB1	0,798			
	IB2	0,803			
	0,841				
IB4	0,790				
IB5	0,856				
KB3	0,886				
MEŞRU OLMAYAN GÖREVLER	GG1	0,955	0,929	0,944	0,738
	GG2	0,959			
	MG1	0,848			
	MG2	0,912			
	MG3	0,941			
MG4	0,933				
İŞ STRESİ	ISTR1	0,888	0,950	0,958	0,742
	ISTR2	0,751			
	ISTR3	0,839			
	ISTR4	0,910			
	ISTR5	0,878			
	ISTR7	0,881			
	ISTR8	0,826			
ISTR9	0,859				

İŞ TATMİNİ	İş Tatmini (İT)	İTTM1	0,889		0,893	0,933	0,824
		İTTM2	0,878				
		İTTM5	0,901				
ÇALIŞAN PERFORMANSI	Görev performansı (GP)	GPRF1	0,911		0,938	0,955	0,843
		GPRF2	0,920				
		GPRF3	0,901				
		GPRF4	0,901				
		GPRF5	0,936				
	Bağlamsal Performansı (BP)	BPRF1	0,821		0,882	0,908	0,623
		BPRF2	0,804				
		BPRF3	0,828				
		BPRF4	0,817				
		BPRF5	0,736				
		BPRF6	0,745				
	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı (UKID)	UKID1	0,839		0,836	0,902	0,756
		UKID2	0,886				
		UKID3	0,871				

Değişkenlerin, Cronbach's Alpha katsayılarının 0,836 ile 0,950 arasında; CR katsayılarının da 0,902 ile 0,958 arasında ölçülmesinden ötürü güvenilirliğin varlığından; yapıların, faktör yüklerinin 0,633 ile 0,959 arasında; AVE değerlerinin de 0,678 ile 0,843 arasında ölçülmesinden ötürü de birleşme geçerliğinin varlığından söz edilebilir.

Ayrışma geçerliğinin analizinde Henseler vd. (2015) tarafından savunulan HTMT ölçütünden faydalanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre gerçekleşen HTMT katsayıları Tablo 2'de görülmektedir.

**Tablo 2. Ayrışma Geçerliliği Sonuçları (HTMT Katsayıları)**

	BK	İS	MOG	İT	GP	BP	UKID
<b>BK</b>	(0,931)						
<b>İS</b>	-0,155	(0,950)					
<b>MOG</b>	-0,106	0,701	(0,929)				
<b>İT</b>	0,371	-0,508	-0,329	(0,893)			
<b>GP</b>	0,457	-0,275	-0,280	0,444	(0,938)		
<b>BP</b>	0,543	-0,358	-0,319	0,570	-0,325	(0,882)	
<b>UKID</b>	-0,152	0,647	0,560	-0,325	-0,295	-0,338	(0,836)

Henseler vd. (2015) tarafından önerilen HTMT katsayısı, değişkenler arasındaki korelasyonların teorik olarak birbirine yakın kavramlarda 0,90'ın, uzak kavramlarda ise 0,85'in altında olması gerektiğini öne sürmektedir. Tablo 2'de bu eşik değerlerin altında HTMT katsayılarının hesaplandığı görülmektedir, bu da ayrışma geçerliğinin sağlandığını göstermektedir.

#### 4.2. Katılımcıların demografik özellikleri

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının demografik özelliklerine yönelik frekans analizi sonuçlarına göre katılımcıların çoğunluğunun kadın (%77,1), lisans mezunu (%55,5), 26-34 yaş aralığında (%42,5), kurumdaki toplam çalışma süresinin 1-5 yıl arasında olduğu (%27,6), meslek hayatında toplam çalışma yılının 6-10 yıl aralığında olduğu (%28,4) tespit edilmiştir ve Tablo 3'te görülmektedir.

**Tablo 3. Katılımcıların Profili**

Demografik Özellikler		Kişi sayısı	%
Cinsiyet	Kadın	310	77,1
	Erkek	92	22,9
Eğitim durumu	İlköğretim	4	1
	Ortaöğretim/Lise	47	11,7
	Ön lisans	93	23,1
	Lisans	223	55,5
	Lisansüstü	35	8,7
Yaş	18-25 yaş arası	49	12,2
	26-34 yaş arası	171	42,5
	34-44 yaş arası	124	30,8
	45-54 yaş arası	56	13,9
	55 yaş ve üzeri	2	0,5
Kurumdaki toplam çalışma süresi/kıdemi	1 yıldan az	45	11,2
	1-5 yıl arası	111	27,6
	6-10 yıl arası	92	22,9
	11-15 yıl arası	75	18,7
	16-20 yıl arası	51	12,7
Meslek hayatındaki toplam çalışma yılı/kıdemi	21 yıl ve üzeri	28	7
	1-5 yıl arası	80	19,9
	6-10 yıl arası	114	28,4



Tablo 5. R<sup>2</sup> ve f<sup>2</sup> Değerleri

Değişken	R <sup>2</sup>	Etkileyen-Etkilenen Değişken	f <sup>2</sup>
İş Tatmini	%34	Benlik kurgusu→Bağlamsal Performansı	0,444
Görev Performansı	%29,4	Benlik kurgusu→Görev Performansı	0,252
Bağlamsal Performans	%41,2	Benlik kurgusu→UKID	0,026
UKID	%44	Benlik kurgusu→İş Tatmini	0,137
		İş Stresi→Bağlamsal Performans	0,096
		İş Stresi→Görev Performansı	0,069
		İş Stresi→İş Tatmini	0,181
		İş Stresi→UKID	0,176
		MOG→İş Tatmini	0,141
		MOG→Bağlamsal Performans	0,077
		MOG→Görev Performansı	0,077
		MOG→UKID	0,266
		MOGxİş Stresi→İş Tatmini	0,161
		MOGxİş Stresi→Görev Performansı	0,061
		MOGxİş Stresi→Bağlamsal Performans	0,066
		MOGxİş Stresi→UKID	0,318

Tablo 5'te görüldüğü gibi modele ait R<sup>2</sup> değerleri incelendiğinde, iş tatmini değişkeninin %34, görev performansı değişkeninin %29,4, bağlamsal performans değişkeninin %41,2 ve üretkenlik karşıtı iş davranışı değişkeninin %44 oranında açıklandığı belirlenmiştir.

Etki büyüklüğü katsayısının (f<sup>2</sup>) 0,02 ve üzeri olması düşük, 0,15 ve üzeri olması orta, 0,35 ve üzeri olması ise yüksek olarak kabul edilmektedir (Cohen, 1988). Tablo 5'te görüldüğü gibi etki büyüklüğü katsayıları (f<sup>2</sup>) incelendiğinde, *iş tatmini* değişkeninin üzerinde *iş stresi* değişkeninin orta (0,181); *benlik kurgusu* değişkeninin orta (0,137); MOG'un orta (0,141); MOGxİş Stresi'nin orta (0,161); *görev performansı* değişkeninin üzerinde *benlik kurgusu* değişkeninin orta (0,252); *iş stresi* değişkeninin düşük (0,069); MOG'un düşük (0,077); *MOG x İş stresi* değişkeninin düşük (0,061); *bağlamsal performans* değişkeni üzerinde *iş stresi* değişkeninin düşük (0,096); MOG'un düşük (0,077); *MOG x İş stresi* değişkeninin düşük (0,066); *benlik kurgusu* değişkeninin yüksek (0,444); *UKID* değişkeninin üzerinde benlik kurgusu değişkeninin düşük (0,026); *iş stresi* değişkeninin orta (0,176); MOG değişkeninin yüksek (0,266); MOGxİş Stresi değişkeninin yüksek (0,318) seviyede etki büyüklüğüne sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 6. Araştırma Modeli Katsayıları (Direkt Etkiler)

Değişkenler		Standardize β	Standart Sapma	Güven aralığı (%2,5- %97,5)	t değeri	P değeri
Benlik Kurgusu	İş Stresi	-0,147	0,071	-0,260 0,111	2,058	0,040
	İş Tatmini	0,359	0,055	0,249 0,467	6,514	0,000
	Görev Performansı	0,438	0,044	0,353 0,525	9,898	0,000
	Bağlamsal Performans	0,541	0,043	0,459 0,625	12,615	0,000
	UKID	-0,144	0,072	-0,277 0,044	2,006	0,045
İş Stresi	İş Tatmini	-0,508	0,041	-0,586 -0,425	12,370	0,000
	Görev Performansı	-0,277	0,052	-0,376 -0,174	5,333	0,000
	Bağlamsal Performans	-0,373	0,043	-0,459 -0,292	8,621	0,000
	UKID	0,646	0,034	0,577 0,712	14,282	0,000

Model fit values: d\_uls:5,038 d\_G:1,769 SRMR:0,060

Tablo 7. Araştırma Modeli Katsayıları (Dolaylı Etkiler)

Değişkenler	Standardize β	Standart Sapma	Güven aralığı (%2,5- %97,5)	t değeri	P values
Benlik Kurgusu -> İş Stresi -> İş Tatmini	-0,583	0,113	-0,208 0,248	4,081	0,000
Benlik Kurgusu -> İş Stresi -> Görev Performansı	-0,422	0,083	-0,139 0,190	4,272	0,000
Benlik Kurgusu -> İş Stresi -> Bağlamsal Performans	-0,499	0,097	-0,167 0,221	5,508	0,000
Benlik Kurgusu -> İş Stresi -> UKID	0,539	0,107	-0,224 0,204	3,779	0,000
MOG x Benlik Kurgusu -> İş Stresi -> İş Tatmini	0,013	0,038	-0,055 0,098	0,330	0,164
MOG x Benlik Kurgusu -> İş Stresi -> Görev Performansı	-0,009	0,027	-0,043 0,067	0,334	0,000
MOG x Benlik Kurgusu -> İş Stresi -> Bağlamsal Performans	-0,011	0,032	-0,048 0,079	0,334	0,000
MOG x Benlik Kurgusu -> İş Stresi -> UKID	0,012	0,037	-0,102 0,047	0,313	0,440

MOG x Benlik Kurgusu -> İş Stresi	0,057	0,031	0,063	0,0128	0,303	0,762
-----------------------------------	-------	-------	-------	--------	-------	-------

Model fit values: d\_uls:2,522 d\_G:1,520 SRMR:0,045

P değerleri incelendiğinde; İş Stresinin BK ve IT arasında ( $\beta = -0,583$ ,  $P=0,000$ ), BK ve GP arasında, ( $\beta = -0,422$ ,  $P=0,000$ ), BK ve BP arasında ( $\beta = -0,499$ ,  $P=0,000$ ), BK ve UKID arasında ( $\beta = 0,539$ ,  $P=0,000$ ) düzeyinde anlamlı etkileri bulunmuştur. Ayrıca MOG'un BK ile IS arasında düzenleyici etkisinin varlığında GP ( $\beta = 0,009$ ,  $P=0,000$ ) ve BP ( $\beta = 0,334$ ,  $P=0,000$ ) düzeyinde anlamlı etkileri bulunmuştur.

Tablo 8'de bu araştırmanın hipotezlerine yer verilmiştir. Hipotezler, literatürdeki teorik çerçeveler ve önceki araştırmalara göre geliştirilmiştir. Hipotezlerin test edilmesiyle, modelde yer alan değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin anlaşılması hedeflenmiş olup; bu nedensel ilişkiler tartışma bölümünde literatürde yer alan diğer çalışmalarla karşılaştırılmıştır.

**Tablo 8. Hipotez Bulguları**

<b>Hipotez 1</b>	<i>Sağlık çalışanlarının benlik kurgusu ile iş tatmini arasında bir ilişki vardır.</i>	<b>Desteklendi</b>
<b>Hipotez 2a</b>	<i>Sağlık çalışanlarının benlik kurgusu ile görev performansı arasında bir ilişki vardır.</i>	<b>Desteklendi</b>
<b>Hipotez 2b</b>	<i>Sağlık çalışanlarının benlik kurgusu ile bağlamsal performans arasında anlamlı bir ilişki vardır.</i>	<b>Desteklendi.</b>
<b>Hipotez 2c</b>	<i>Sağlık çalışanlarının benlik kurgusu ile UKID performans arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.</i>	<b>Desteklendi.</b>
<b>Hipotez 3</b>	<i>Sağlık çalışanlarının benlik kurgusu ve iş stresi arasında negatif yönde ilişki vardır. Düşük benlik kurgusu olan çalışanlar, genellikle yüksek iş stresi yaşarlar.</i>	<b>Desteklendi.</b>
<b>Hipotez 4</b>	<i>Sağlık çalışanlarının benlik kurgusu ile iş tatmini ilişkisinde iş stresinin aracılık etkisi vardır.</i>	<b>Desteklendi.</b>
<b>Hipotez 5a</b>	<i>Sağlık çalışanlarının benlik kurgusu ile görev performans düzeyleri arasındaki ilişkide iş stresinin aracılık etkisi vardır.</i>	<b>Desteklendi.</b>
<b>Hipotez 5b</b>	<i>Sağlık çalışanlarının benlik kurgusu ile bağlamsal performans düzeyleri arasındaki ilişkide iş stresinin aracılık etkisi vardır.</i>	<b>Desteklendi.</b>
<b>Hipotez 5c</b>	<i>Sağlık çalışanlarının benlik kurgusu ile UKID performans ilişkisinde iş stresinin aracılık etkisi vardır.</i>	<b>Desteklendi.</b>
<b>Hipotez 6</b>	<i>Sağlık çalışanlarının benlik kurgusunu etkileyen iş stresi düzeyleri, MOG'un düzenleyici rolüyle pozitif yönde etkilenmektedir.</i>	<b>Desteklenmedi.</b>
<b>Hipotez 7</b>	<i>Sağlık çalışanlarının benlik kurgusunu etkileyen iş stres düzeyi, MOG'un düzenleyici rolüyle artarak çalışanın iş tatmin düzeyini negatif yönde etkilemektedir.</i>	<b>Desteklenmedi.</b>
<b>Hipotez 8a</b>	<b>Hipotez 8a:</b> <i>Sağlık çalışanlarının benlik kurgusunu etkileyen iş stres düzeyi, MOG'un düzenleyici rolüyle çalışanın görev performansını negatif yönde etkilemektedir.</i>	<b>Desteklendi.</b>
<b>Hipotez 8b</b>	<b>Hipotez 8b:</b> <i>Sağlık çalışanlarının benlik kurgusunu etkileyen iş stres düzeyi, MOG'un düzenleyici rolüyle çalışanın bağlamsal performansını negatif yönde etkilemektedir.</i>	<b>Desteklendi.</b>
<b>Hipotez 8c</b>	<b>Hipotez 8c:</b> <i>Sağlık çalışanlarının benlik kurgusunu etkileyen iş stres düzeyi, MOG'un düzenleyici rolüyle çalışanın UKID performansını pozitif yönde etkilemektedir.</i>	<b>Desteklenmedi.</b>

## 5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Analiz sonuçları, sağlık çalışanlarının benlik kurgusu ile iş tatmin düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, sağlık çalışanlarının kendi benlik algıları ile iş tatminlerinin uyumlu olduğunu göstermektedir (Gürsel, 2023; Bahadır vd., 2022; Tortumlu vd., 2020; Güler, 2019).

Benlik kurgusunun, görev performansını ve bağlamsal performansı olumlu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, çalışanların kendilerini nasıl gördüklerinin iş performanslarına doğrudan bir etkisi olduğunu gösterir. (Erol, 2022; Yücel, 2022; Akdoğan vd., 2020; Güzel ve Aslan, 2019).

Benlik kurgusu ile UKID düzeyleri arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu UKID'nin MOG'un varlığı ve iş stresinin aracılığı ile de anlamlı olduğu bu çalışmanın sonuçları arasındadır. Sonuçlar, sağlık çalışanlarının benlik kurguları ve UKID arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalarla (Aksoy ve Demir, 2019) paralellik taşımaktadır. Sağlık çalışanları arasında UKID'i ortaya çıkaran işyerinde dışlanma, etkileşimsel adaletin eksikliği gibi (Ataullah ve Afsar, 2021) nedenler mevcuttur. MOG, görevin veriliş biçimiyle ilişkisel boyutta ortaya çıkabilen bir adaletsizlik algısı da yaratabilir (Omansky vd., 2016). Bu yönüyle çalışan hem rol çatışması hem de kimliğinin büyük bir parçası olan mesleki kimlik zedelenmesi de yaşayabileceğinden UKID'in ortaya çıkması söz konusu olabilir. Nicel araştırma bulguları da bu durumu desteklemektedir (Zhou vd., 2018; Zhao vd., 2022).

Bu araştırmanın sonuçlarına göre benlik kurgusu ve iş stresi seviyeleri arasındaki ilişki anlamlıdır. Bu durum, düşük benlik kurgusuna sahip sağlık çalışanlarının iş stresinin yüksek olduğunu göstermektedir. Özellikle insanlıkçı benlik kurgusu yüksek olan çalışanların iş stresinin daha fazla arttığı tespit edilmiştir (Oyserman ve Lee, 2008; Wisse vd., 2016). Ayrıca benlik kurgusu ile iş tatmini arasındaki ilişkide iş stresinin aracılık ettiğini de ortaya koyan sonuçlar literatürü desteklemektedir (Chou vd., 2015). İş stresinin benlik kurgusu ile görev performansı arasında ve bağlamsal performans arasında aracılık etkisi olduğu da literatürle aynı doğrultudadır (Çavmak ve Acar, 2020; Jia vd., 2022). Çalışmalar, iş stresinin benlik kurgusu üzerinden görev ve bağlamsal performansı etkilediğini göstermektedir. Lazarus ve Folkman'ın Stres Teorisi (1984) stresli durumların bireylerin benlik kurgusunu olumsuz etkileyebileceğini ve bu durumun performanslarına yansıtılabileceğini vurgulamaktadır. Ayrıca Rol Kuramı, örgütsel ortamlarda rol çatışmalarının ve beklentilerin önemli olduğunu belirtir. Özellikle, belirsiz veya çelişkili iş rolleriyle karşılaşmak, çalışanların görevlerini dengelemesini zorlaştırabilir, bu da stres ve verimlilik kaybına yol açabilir (Biddle, 1986). Kaynakların Korunması kuramına göre, kaynak kaybı, kazançtan daha büyük bir stres etkenidir (Hobfoll, 2001). MOG, mesleki kimliği ve görev süreçlerini tehdit ettiği için kaynak kaybına yol açarak yüksek stres etkeni sayılabilir.

Sonuçlara göre sağlık çalışanlarının benlik kurguları ve görev performansı, bağlamsal performans arasında aracılık rolü olan iş stresi MOG'un pozitif etkilemesiyle daha da artabilir. Stresi artıran bir unsur olarak MOG, görev performansını ve bağlamsal performansı negatif yönde etkilemektedir.

Sonuçlara göre MOG'un stresi artıran düzenleyici faktör olarak UKID üzerinde etkisinin olmayışı literatürdeki bulguları desteklemektedir (Akyürek, 2024). Bu durum MOG deneyimleyen sağlık çalışanlarının, mesleklerini kaybetmemek için mesleklerine daha çok sarılarak performanslarını daha da artırma yönüne gittiklerini göstermektedir (Pham, 2020). MOG taşıdığı olumsuz sosyal mesajlar ve norm dışı taleplerin etkisiyle çalışanlarda mesleklerine ve benliklerine karşı bir tehdit algısı oluşmaktadır (Semmer vd., 2019). Epstein (1998) Benlik Tutarlılığı Kuramı bireylerin benlik tutarlılığına yönelik içsel bir ihtiyaç duyduklarını ve bu tutarlılığı korumak için çaba sarf ettiklerini savunur. Sağlık çalışanlarının da görevlerinin insan ve toplum için kritik önem taşıdığı için ve mesleklerinin benliklerinin önemli bir parçası olarak düşündüklerinden, mesleki tehdit algıları oluştuğunda mesleklerine daha fazla bağlılık göstererek ve performanslarını artırmaları söz konusu olabilir. Tajfel ve Turner (1986)'ın Sosyal Kimlik Kuramı da bireylerin mesleki kimliklerini korumak için performanslarını artırmabileceklerini öne sürer. Meydan okuyan stresörler, çalışanların gelişimini ve büyümesini teşvik eden stres kaynaklarıdır. Çalışanlar, bu tür stresörleri üstesinden gelinmesi gereken zorluklar olarak algıladıklarında, bu stresörler bağlamsal performansı artırabilir. MOG, bazı durumlarda meydan okuyan stresör olarak algılanabilir ve çalışanlar bu tür engelleyici görevler ile baş edebilmek adına var olan performanslarının üzerinde bir performans sergilerler (Cavanaugh vd., 2000).

Bu çalışmada MOG'un iş stresi aracılığı ile iş tatmini üzerinde düzenleyici rolünün olmadığı bulunmuştur. Bu durum, mesleki kimliğin mesleğe olan aidiyetin ve bağlılığın yüksek olmasıyla açıklanabilir (Sabancıoğulları ve Dogan, 2015; Özcan vd., 2022). Sağlık çalışanlarının genel olarak benlik kurgusu ile özellikle insanlıkçı benlik kurgusu ile örtüşen insanlara fayda sağlayarak öz-benliği tatmin eden mesleki özellikleri her ne kadar stresli iş koşullarında yaşasalar da iş tatmin düzeylerinin kolay kolay değişmediğini göstermektedir.

Bu çalışma sağlık çalışanlarının benlik kurgusu ve iş çıktıları arasında stresin aracılık ilişkisini düzenleyen bir etken olarak MOG'un varlığında sürecin nasıl işlediğini inceleyerek, sağlık sektöründeki liderlere, politika yapıcılara ve araştırmacılara, iş yaşamının bu önemli yönleri üzerinde yeni bilgiler açığa çıkararak daha iyi bir anlayış ve pratik kazandırmayı amaçlamaktadır. Benlik kurgusu bağlamında; MOG'un iş stresini artırdığı ve

UKID'i teşvik ettiği, ancak görev ve bağlamsal performansı doğrudan etkilemediği bulgusu, MOG'un çalışan davranışları üzerindeki etkilerine dair literatüre yeni bilgiler kazandırmaktadır. Benlik kurgusunun iş stresi üzerindeki pozitif düzenleyici etkisi, benlik kurgusu teorilerini destekler niteliktedir. Bu, sağlık çalışanlarının etik ve insani değerlere olan bağlılıklarının iş stresine nasıl yansıtıldığını ortaya koyar. MOG'un iş stresi ile performans arasındaki düzenleyici etkisi, MOG'un iş ortamındaki rolünün daha iyi anlaşılmasına yardımcı olur. Ayrıca sonuçların literatürde açıklanan Rol Kuramı (Biddle, 1986), SOS Kuramı (Semmer vd., 2007), Kaynakların Korunması Kuramı (Hobfoll, 2001) ile ilişkilerini pekiştirmesinin yanı sıra benlik kurgusu bağlamında Rogers'ın (1959) Benlik Kuramını, Lazarus ve Folkman'ın (1984) Stres ve Başa çıkma Kuramını, Benlik Uyum Kuramı (Bem, 1972), Epstein'in (1998) Benlik Tutarlılığı Kuramı, Tajfel ve Turner (1986)'ın sosyal Kimlik Kuramı ile de ilişkili olduğu bu çalışma ile ortaya çıkmıştır.

### 5.1. Teorik ve Pratik Katkılar

Araştırmanın sonuçları, teorik ve pratik perspektiften kritik bir basamak niteliği taşımaktadır. Teorik olarak, sağlık çalışanlarının benlik kurgusu ile iş stresi, iş tatmini ve iş performansı ilişkilerinin ampirik incelemesini sağlayarak literatüre yeni bir bakış açısı getirir. Pratik olarak ise, sağlık sektöründe bu ilişkilerin yönetimine dair stratejiler geliştirilmesine ve çalışanların refahını artırmaya yönelik somut adımlar atılmasına olanak tanır.

Bu araştırma, MOG'un benlik kurgusu ve iş stresi ve ayrıca benlik kurgusu ile iş çıktıları arasındaki düzenleyici rolünü vurgulayarak literatürdeki önemli bir boşluğu doldurmakta ve alana teorik bir katkı sunmaktadır. Benlik kurgusunun iş tatmini üzerindeki olumlu etkisi vurgulanarak bu iki kavram arasındaki ilişkiye dair literatürü genişletmektedir. Sağlık çalışanları bağlamında bu ilişkinin belirginliği, meslek gruplarının benlik kurgusuna göre farklı tatmin düzeyleri sergileyebileceğini göstermektedir. İş stresinin görev performansı ve bağlamsal performans üzerindeki olumsuz, UKID üzerindeki olumlu etkisi, iş stresi literatürünü desteklemektedir.

Sağlık çalışanlarının benlik kurgusu bağlamında MOG'un iş stresi ve UKID üzerindeki etkilerinin incelenmesi, gereksiz ve norm dışı görevlerin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkileriyle ilgili sonuçları (Omansky vd., 2016; Zhou vd., 2018; Zhao vd., 2022) desteklemektedir. Sağlık çalışanların deneyimlerinin ve iş sonuçlarının daha derinlemesine anlaşılmasına olanak sağlamakta ve bu sektörde iş ve görev süreçlerini iyileştirme ve çalışan refahını artırma fırsatları sunmaktadır. Sonuçlar, sağlık kuruluşlarının İK politikalarını ve çalışma ortamlarını geliştirmelerine yönelik somut veriler sağlamaktadır. Bu yönüyle çalışmanın sonuçları sağlık çalışanlarının refahının yükseltilerek, sağlık hizmetlerinin kalitesinin ve ulaşılabilirliğinin iyileştirilmesine katkı sağlayabilir. Ayrıca, sağlık sektöründeki gelecekteki araştırmalara yön vermekte ve yönetim kararlarını desteklemektedir. Sağlık sektöründe çalışanın iş tatmininin ve performansının artırılmasına yönelik stratejilere katkı sağlamaktadır. Stresin performans üzerindeki karmaşık etkilerinin MOG temelli anlaşılmasına olanak tanır. İş stresi yönetimi stratejilerinin önemi vurgulanarak; İş stresi azaltıcı programlar ve destek mekanizmaları geliştirilerek, sağlık çalışanlarının performansının artırılması mümkün olabilir.

Sağlık çalışanlarının yüksek stresli çalışma ortamına rağmen iş tatminlerinin düşmemesi önemli bir sonuçtur. Bu, etik ve insani değerlerin iş ortamında nasıl bir rol oynadığını gösterir. Özellikle sağlık sektöründe, çalışanların insani değerlere verdiği önemi dikkate alarak iş tasarımı yapmak, iş tatminini ve performansını artırabilir. Literatürdeki bu boşluğun doldurulmasıyla iş stresinin benliği olumsuz etkileyen bir unsur olarak benlik kurgusunu ne yönde etkilediği ve MOG ile birlikte nasıl bir rol oynadığının ortaya çıkarılması, sağlık çalışanlarının benlik kurgularını ve bu kurguların iş stresi, iş tatmini ve çalışan performansı üzerindeki etkilerinin daha iyi anlaşılmasını sağlayarak, sektördeki kişisel gelişim ve iş verimliliği açısından önemli bir katkı sunmaktadır.

### 5.2. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Gelecek Araştırma Önerileri

Belirli bir sağlık kuruluşu içinde çalışan sağlık profesyonelleri odak noktası olarak belirlenmiştir. Bu, genel sağlık sektörüne dair sonuçlar elde etmek yerine daha spesifik bir odaklanma sağlamaktadır. Veriler sadece belirli bir zaman diliminde toplandığı için, değişkenlerin zaman içindeki dinamik etkileşimlerini inceleme olanağı bulunmamaktadır. Verilerin öz-bildirim anketleriyle toplanmış olması, sosyal istenirlik yanlılığı ve yanıltıcı cevaplar riskini artırabilir. MOG, iş stresi, bireysel iş performansı ve benlik kurgusu gibi kompleks ve çok boyutlu kavramlar üzerinde çalışmak, tüm faktörleri kapsamlı bir şekilde değerlendirmeyi zorlaştırmıştır.

Sağlık sektöründe çalışanların iş deneyimleri ve stres faktörleri, kültürel ve kurumsal farklılıklara bağlı olarak değişebilir. Bu araştırmanın bulguları, belirli bir kültürel ve kurumsal bağlama dayandığından ve farklı bağlamlarda geçerliliği sınırlıdır. Ancak benlik kurgusu, stres ve MOG üzerine yapılan ilk araştırma olarak literatüre önemli katkı sağlamaktadır. Gelecek araştırmalar benlik kurgusunun ve MOG'un alt boyutları arasındaki ilişkileri ampirik olarak inceleyebilir.

Farklı sağlık kurumları ve coğrafi bölgeleri içeren örnekleme yapılan çalışmaların bu sonuçlarla uyum içinde olup olmadığı incelenebilir. Böylelikle bulguların genellenebilirliğinin artırılması söz konusu olabilir. Öz-bildirim anketlerine ek olarak, nitel araştırma yöntemleri (örneğin, derinlemesine mülakatlar ve odak grupları) kullanılabilir. Bu, katılımcıların deneyimlerinin daha derinlemesine anlaşılmasına ve nicel bulguların

desteklenmesine olanak tanır. Veri kaynaklarında nirengileme doğrultusunda performans değerlendirmeleri, iş tatmini ölçümleri ve iş stresi düzeyleri için yöneticilerin ve meslektaşların değerlendirmeleri dâhil edilebilir. Belirtilen kısıtlar göz önünde bulundurularak gelecekteki araştırmalar daha kapsamlı ve detaylı bir şekilde incelenebilir. Böylelikle hem teorik bilgi genişletilebilir hem de pratik uygulamalar için daha sağlam temeller sağlanabilir.

## EXTENDED ABSTRACT

The importance of stress in the work processes of healthcare professionals, closely effective on the well-being of individuals and society, is increasing daily; it may also affect the employee's self and lead to negative results. This research aims to empirically examine the mediating effect of stress between self-construal (BK) and individual work outcomes and the moderating effect of illegitimate tasks (MOG) that may negatively affect the employee's identity. In line with these relationships, the study develops the following hypotheses:

Hypothesis 1: There is a significant relationship between the self-construal of healthcare professionals and job satisfaction.

Hypothesis 2a: There is a significant relationship between the self-construal of healthcare professionals and task performance.

Hypothesis 2b: There is a significant relationship between the self-construal of healthcare professionals and contextual performance.

Hypothesis 2c: There is a negative relationship between the self-construal of healthcare professionals and CWB performance.

Hypothesis 3: There is a negative relationship between the self-construal of healthcare professionals and job stress. Employees with low self-construal generally experience high job stress.

Hypothesis 4: Job stress has mediating effect on the relationship between the self-construal of healthcare professionals and job satisfaction.

Hypothesis 5a: Job stress has mediating effect on the relationship between the self-construal of healthcare professionals and task performance levels.

Hypothesis 5b: Job stress has mediating effect on the relationship between the self-construal of healthcare professionals and contextual performance levels.

Hypothesis 5c: Job stress has mediating effect on the relationship between healthcare professionals' self-construal and CWB performance.

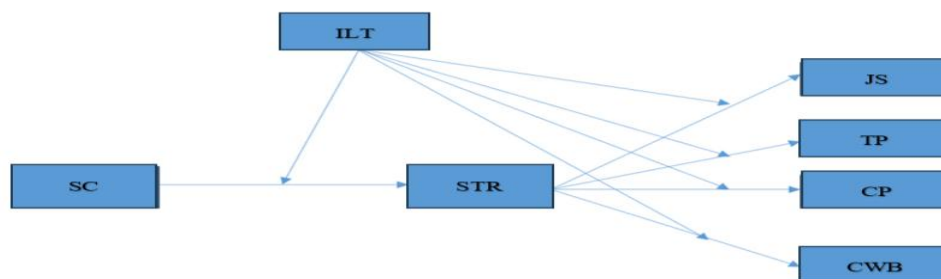
Hypothesis 6: Job stress levels affecting healthcare professionals' self-construal are positively affected by the moderating role of illegitimate tasks (ILT).

Hypothesis 7: Job stress levels affecting healthcare professionals' self-construal increase with the moderating role of ILT and negatively affect the employee's job satisfaction level.

Hypothesis 8a: Job stress levels affecting healthcare professionals' self-construal negatively affect the employee's task performance through the moderating role of ILT.

Hypothesis 8b: Job stress levels affecting healthcare professionals' self-construal negatively affect the employee's contextual performance through the moderating role of ILT.

Hypothesis 8c: Job stress levels affecting healthcare professionals' self-construal positively affect the employee's ILT performance through the moderating role of ILT.



**Figure 1. Theoretical Model of the Research**

(CS: Self-Construal, ILT: Illegitimate Tasks, STR: Job Stress, JS: Job Satisfaction, TP: Task Performance, CP: Contextual Performance, CWB: Counter Productive Work Behavior)

The population consists of 4,726 healthcare employees working in a public hospital. The sample consists of 402 random employees working in the same hospital. Data were collected by utilizing the convenience sampling method from this population. Data collected from 402 healthcare employees working in a public hospital through convenient sampling were analyzed with the SmartPLS 4 program.

The results revealed that job stress has negative mediating effect between self-construal and job satisfaction, task performance, and contextual performance; and positive mediating effect between SC and CWB. In the context of SC; the moderating effects of ILT between job stress and task performance, and contextual performance were explored.

**Table 6. Direct Effects**

Variables		Standardized $\beta$	SD	Confidence Interval (%2.5- %97.5)	t values	p values
Self- Construal	Job Stress	-0.147	0.071	-0.260 0.111	2.058	0.040
	Job Satisfaction	0.359	0.055	0.249 0.467	6.514	0.000
	Task Performance	0.438	0.044	0.353 0.525	9.898	0.000
	Contextual Performance	0.541	0.043	0.459 0.625	12.615	0.000
	CWB	-0.144	0.072	-0.277 0.044	2.006	0.045
Job Stress	Job Satisfaction	-0.508	0.041	-0.586 -0,425	12.370	0.000
	Task Performance	-0.277	0.052	-0.376 -0,174	5.333	0.000
	Contextual Performance	-0.373	0.043	-0.459 -0,292	8.621	0.000
	CWB	0.646	0.034	0.577 0,712	14.282	0.000

Model fit values: d\_uls:5.038 d\_G:1.769 SRMR:0.060

**Table 7. Indirect Effects**

Variables	Standardized $\beta$	SD	Confidence Interval (%2.5- %97.5)	t values	P values
Self-construal -> Job Stress-> Job Satisfaction	-0.583	0.113	-0.208 0.248	4.081	0.000
Self-construal -> Job Stress -> Task Performance	-0.422	0.083	-0.139 0.190	4.272	0.000
Self Construal -> Job Stress -> Contextual Performance	-0.499	0.097	-0.167 0.221	5.508	0.000
Self-construal -> Job Stress -> CWB	0.539	0.107	-0.224 0.204	3.779	0.000
ILT x Self-construal -> Job Stress -> İş Tatmini	0.013	0.038	-0.055 0.098	0.330	0.164
ILT x Self-construal -> Job Stress -> Görev Performansı	-0.009	0.027	-0.043 0.067	0.334	0.000
ILT x Self-construal -> Job Stress -> Contextual Performance	-0.011	0.032	-0.048 0.079	0.334	0.000
ILT x Self-construal -> Job Stress -> CWB	0.012	0.037	-0.102 0.047	0.313	0.440
ILT x Self-construal -> Job Stress	0.057	0.031	0.063 0.0128	0.303	0.762

Model fit values: d\_uls:2.522 d\_G:1.520 SRMR:0.045

The fact that the moderating role of ILT as a stress-inducing factor between the self-construal of healthcare professionals and job outcomes (job satisfaction and individual job performance) is revealed for the first time indicates the original value of this research. ILT emerged as a mediating factor affecting work outcomes after stress occurs, rather than between Self-construal (SC) and stress (STR), showing that self-construal is more affected at high-stress levels. The results contribute to Self-Congruity Theory, Role Theory, and SOS Theory. The research sheds light on innovative arrangements in MOG-based task processes and reducing stress levels by considering the self-construal of healthcare professionals for HR managers and policymakers.

Examining the effects of ILT on job stress and CWB in the context of healthcare professionals' self-construal supports the results regarding the negative effects of unnecessary and non-normative tasks on employees (Omansky et al., 2016; Zhou et al., 2018; Zhao et al., 2022). It allows for a deeper understanding of healthcare professionals' experiences and work outcomes and offers opportunities to improve work and task processes and increase employee well-being in this sector. The results provide concrete data for healthcare organizations to develop their HR policies and work environments. In this respect, the study results may contribute to improving the quality and accessibility of healthcare services by increasing the well-being of healthcare professionals. In addition, it guides future research in the healthcare sector and supports management decisions. It contributes to strategies for increasing employee job satisfaction and performance in the healthcare sector. It allows for an ILT-based understanding of the complex effects of stress on performance. By emphasizing the importance of job stress management strategies, It is possible to increase the performance of healthcare professionals by developing job stress reduction programs and supporting mechanisms. Future research may also empirically examine the sub-dimensions of self-construal and ILT scales.

## KAYNAKÇA

- Akdoğan, A. A., Cingöz, A., & Köksal, O. (2020). Ahlakî kimlik algısı, bağlamsal performans ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik bir çalışma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(4), 50-68. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i4.1706>
- Akyurek, S. S. (2024). Öğretmenlerin Politik Becerileri Meşru Olmayan Görevlerin Mesleki Özdeşleşme Üzerindeki Olumsuz Etkilerini Hafifletiyor: Türkiye Örneği. *Sosyal Mucit Academic Review*, 5(2), 195-222. <https://doi.org/10.54733/smar.1496547>
- Akyürek, S. S. (2020). *A cultural and relational approach to illegitimate tasks: A study from education sector* [Yayımlanmamış doktora tezi], Yaşar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Akyurek, S. S., & Can, O. (2022). Illegitimate tasks and occupational outcomes: The impact of vertical collectivism. *Evidence-based HRM: A global forum for empirical scholarship* 10(2),155-173). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-02-2021-0025>
- Akyürek, S., & Can, Ö. (2017, 25-27 Mayıs). *Meşru olmayan görevler, rol özellikleri ve kimlik tehdidi: Kavramsal bir model önerisi*. 25. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. Ankara, Türkiye.
- Altuntaş S., & Seren Ş. (2011). Yönetici hemşirelerin yönetsel stres nedenleri. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 13(3), 36-43.
- Aslan, M., & Yıldırım, A. (2017). Hastanede çalışan hemşirelerde bağlamsal performans ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliği. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 14(2), 104-111. [doi:10.5222/HEAD.2017.104](https://doi.org/10.5222/HEAD.2017.104)
- Attaullah, M., & Afsar, B. (2021). Workplace ostracism and counterproductive work behaviors in the healthcare sector: a moderated mediation analysis of job stress and emotional intelligence. *Dynamic Relationships Management Journal*, 10(1), 73-92. [doi:10.17708/DRMJ.2021.v10n01a05](https://doi.org/10.17708/DRMJ.2021.v10n01a05)
- Bardak, F., & Keskin, S. (2022). Temel psikolojik ihtiyacın karşılanması veya engellenmesinin iş stresi ve tükenmişlik üzerindeki etkisinin incelenmesi: Benlik saygısının aracı rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 20(44), 433-460. <https://doi.org/10.35408/comuybd.1022710>
- Başol, O., & Çömlekçi, M. F. (2020). İş tatmini ölçeğinin uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(2), 17-31.
- Bahadır, E., Akkuzu, H., Ladikli, N., & Türkkkan, Z. (2022). İş tatmininin yordanmasında iş yeri zorbalığı ve benlik saygısının toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında incelenmesi. *Social Sciences Studies Journal (SSS Journal)*, 6(64), 2724-2731. [doi:10.26449/sss.2262](https://doi.org/10.26449/sss.2262)
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497-529.
- Baumeister, R. F. (1998). The self. *Çinde: D. T. Gilbert, S. T. Fiske, G. Lindzey (Eds.), The Handbook of Social. (4. baskı, Cilt. 1, s: 680-740)*. McGraw-Hill.
- Bayar, H.T., & Öztürk, M. (2017). İş stresinin iş tatmini üzerindeki etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi araştırma görevlileri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 525-546.
- Bem, D. J. (1972). Self-Perception Theory. *In L. Berkowitz (Ed.), Advances in Experimental Social Psychology. (Cilt:6, s:1-62)*, Academic Press.
- Biçkes, D M., Yılmaz, C., Samur, A., & Demirtas, O. (2020). The relationship between perceived overqualification and counterproductive work behaviors: Moderating role of perceived distributive justice. *International Journal of Social Science Studies*, 8(1), 46-59. [doi:10.11114/ijsss.v8i1.4628](https://doi.org/10.11114/ijsss.v8i1.4628)
- Biddle, B. J. (1986). Recent development in role theory. *Annual Review of Sociology*, 12, 67- 92.
- Bilgin, N. (1995). *Sosyal Psikoloji'de Yöntem ve Pratik Çalışmalar*. Sistem Yayıncılık.
- Björk, L., Bejerot, E., Jacobshagen, N., & Harenstam, A. (2013). I shouldn't have to do this: Illegitimate tasks as a stressor in relation to organizational control and resource deficits. *Work & Stress*, 27(3), 262-277. <https://doi.org/10.1080/02678373.2013.818291>

- Brayfield, A., & Rothe, H. F. (1951). An Index of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311. <https://doi.org/10.1037/h0055617>
- Bruin, G. P. (2006). The dimensionality of the general work stress scale: A hierarchical exploratory factor analysis. *SA Journal of Industrial Psychology*, 32(4), 68-75. <https://hdl.handle.net/10520/EJC89108>
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. Banagers. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65-74.
- Chou, L. F., Chu, C. C., Yeh, H. C., & Chen, J. (2014). Work stress and employee well-being: The critical role of Z hong-Y ong. *Asian Journal of Social Psychology*, 17(2), 115-127. <https://doi.org/10.1111/ajsp.12055>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*, Lawrence Erlbaum, Mahwah, NJ.
- Çavmak, D., & Acar, F. (2020). Pozitif Psikolojik Sermaye ile Performans Algısı Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2), 203-212. <https://doi.org/10.18394/iid.732944>
- Çelik, M., & Turunç Ö. (2009). Aile-iş çatışması, iş stresi ve örgütsel sadakatin iş performansına etkisi: Savunma sektöründe ampirik bir çalışma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 8(12), 217-245. doi: 10.17134/sbd.28637.
- Demirhan, M., Ak, E., Sancer, E., Buğu, E., Bağ, N., & Öncü, M. E. (2024). Yöneticilerin mesleki doyum ve iş performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Ulusal Toplum ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 16-37. <https://ulusalteb.com/index.php/pub/article/view/2>
- Elshaer, N. S. M., Moustafa, M. S. A., Aiad, M. W., & Ramadan, M. I. E. (2018). Job stress and burnout syndrome among critical care healthcare workers. *Alexandria Journal of Medicine*, 54(3), 273-277. [doi:10.1016/j.ajme.2017.06.004](https://doi.org/10.1016/j.ajme.2017.06.004)
- Epstein, S. (1998). Cognitive-experiential self-theory. İçinde: *Advanced personality* (s: 211-238). Springer US.
- Erol, E. (2022). Benlik kurgusu teorisi kapsamında örgütsel bağlılık ve iş performansı etkisi: Yiyecek içecek işletmelerinde bir inceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(3), 2242-2252.
- Fila, M. J., & Eatough, E. (2020). Extending the boundaries of illegitimate tasks: The role of resources. *Psychological Reports*, 123(5), 1635–1662. <https://doi.org/10.1177/0033294119874292>
- Güler, M. (2019). Temel benlik değerlendirmesi çalışanların performansını nasıl etkiler? İşe tutulmanın aracılık rolü. *Ömer Halis demir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(1), 61-71. [doi: 10.25287/ohuiibf.498802](https://doi.org/10.25287/ohuiibf.498802)
- Güler, M., & Ocak, M. (2019). Olumlu benlik ve iş tatmini ilişkisinde doğal duygusal emeğin ve yenilikçiliğin düzenleyici-aracılık rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(2), 503-514. <https://doi.org/10.17130/ijmeb.2019252107>
- Gürsel, Ö. (2023). Olumlu ve olumsuz duygu eğiliminin görev performansı üzerindeki rolü. *Socrates Journal of Interdisciplinary Social Studies*, 9(30), 62–72. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8023811>
- Güzel, Ş., & Aslan, Ş. (2019). Sağlık kurumlarında kolektif liderlik ve takım performansı ilişkisinde benlik değerinin etkisi. *Journal of Academic Value Studies*, 5(4), 746-766. [doi: 10.13934/1999.393](https://doi.org/10.13934/1999.393)
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham R. L. (2019). *Multivariate data analysis*. Pearson Prentice Hall.
- Hair, J. F., Hult, G., T. M. Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*, (3. baskı) Sage.
- Harb, C., & Smith, P. B. (2008). Self-construals across cultures: beyond independence- interdependence. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 39(2), 178-197. <https://doi.org/10.1177/0022022107313861>
- Harter, S. (1999). *The Construction of the Self: A Developmental Perspective*. Guilford Press.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modelling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- 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>

- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations* (2. baskı). Sage.
- Holmvall, C. M., & Sidhu, J. (2007). Predicting customer service employees' job satisfaction and turnover intentions: The roles of customer interactional injustice and interdependent self-construal. *Social Justice Research, 20*, 479-496. <https://doi.org/10.1007/s11211-007-0049-5>
- Işiker, A. (2019). *Kariyer çapaları ve temel benlik değerlendirmenin iş tatminine etkisi: Bir alan çalışması*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep.
- Jia, H., Gao, S., Shang, P., Cao, P., Yu, J., & Yu, X. (2022). The relationship between public service motivation and turnover intention: the mediating role of work stress and task performance. *Environmental Health and Preventive Medicine, 27*, 31-31. <https://doi.org/10.1265/ehpm.22-00045>
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: *The Role of Cor Evaluations*. *Journal of Applied Psychology, 83*(1), 17-34.
- Kaba, N. K., & Öztürk, H. (2021). Bireysel iş performansı ölçeğinin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 8*(3), 293-302. [doi:10.54304/SHYD.2021.37132](https://doi.org/10.54304/SHYD.2021.37132)
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2010). *Benlik, aile ve insan gelişimi: Kültürel psikoloji*. Ş. Öztürk, Çev. Edit. Koç Üniversitesi Yayınları.
- Kashima, E. S., & Hardie, E. A. (2000). The development and validation of the relational, individual, and collective self-aspects (RIC) scale. *Asian Journal of Social Psychology, 3*(1), 19-48. <https://doi.org/10.1111/1467-839X.00053>
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *Social psychology of organizations* (2nd ed). Willey.
- Kernis, M. H. (2003). Toward a conceptualization of optimal self-esteem. *Psychological Inquiry, 14*(1), 1-26. [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1401\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1401_01)
- Keser, A., & Öngen Bilir, K. (2019). İş tatmini ölçeğinin Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3*(3), 229-239.
- Kilerci, S. (2020). *Yoğun bakım sağlık çalışanlarının benlik saygısı, tükenmişlik ve duygusal emek düzeyi arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Biruni Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- 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>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren, S., Van der Beek, A. J., & Vet, H. C. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management, 62*(1), 6-28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company.
- Markus, H. R., & Kitayama, S. (2014). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation İçinde: *College student development and academic life* (s: 264-293). Routledge.
- Mishra, V., & Roch, S. G. (2013). Cultural Values and Performance Appraisal: Assessing the Effects of Rater Self-Construal on Performance Ratings. *The Journal of Psychology, 147*(4), 325-344. <https://doi.org/10.1080/00223980.2012.694377>
- Moncayo-Rizzo, J., Alvarado-Villa, G., & Cossio-Urbe, C. (2024). The impact of illegitimate tasks on burnout syndrome in a healthcare system: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies Advances, 6*, 100185. <https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2024.100185>
- 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. Erişim adresi: <https://www.researchgate.net/publication/334327687>. Erişim Tarihi: 06 Mayıs 2024
- Munir, H., Jamil, A., & Ehsan, A. (2017). Illegitimate tasks and their impact on work stress: The mediating role of anger. *International Journal of Business Society, 18*(3), 545-566.
- 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>

- 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>
- Mwakyusa, J. R. P., & Mcharo, E. W. (2024). Role ambiguity and role conflict effects on employees' emotional exhaustion in healthcare services in Tanzania. *Cogent Business & Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2326237>
- 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*, 7/12, 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01818>
- Oyserman, D., & Lee, S. W. (2008). Does culture influence what and how we think? Effects of priming individualism and collectivism. *Psychological Bulletin*, 134(2), 311-342.
- Önbiçak, A. E., Kazançoğlu, İ., & Küçükaltan, B. (2019). İş stresi, iş tatmini, örgütsel kıvanç ve işten ayrılma niyeti etkileşiminin iş performansı ile ilişkisi. *Journal of Yasar University*, 14, 101-114. <https://doi.org/10.19168/jyasar.631342>
- Özcan, B. (2017). *Beliren yetişkinlikte öznel iyi oluşun yordayıcıları olarak benlik kurgusu benlik saygısı ve sosyal destek*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özcan, B., & Öğülmüş, S. (2021). Altılı benlik kurgusu ölçeği'nin türk kültürüne uyarlanması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 52, 41-56.
- Özcan, M., Güldemir, A., & Günlük, M. (2022). Sağlık çalışanlarının meslek memnuniyetlerinin mesleki bağlılıkları üzerindeki etkisi: Bolu ili örneği. *International Review of Economics and Management*, 10(2), 93-111. <http://dx.doi.org/10.18825/iremjournal.1178180>
- Özkara, B., & Öcal, H. (2018). Öğütlerde narsistik kişilik, öz benlik kurgusu ve stratejik düşünme arasındaki İlişki. *Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi /Journal of Administrative Sciences*, 16(32), 609-628
- Öztürk, N. A., & Duygulu, E. (2023). Meşru olmayan görevler yazınına dair sistematik bir derleme ve kavramsal model önerisi. *Sosyal Mucit Academic Review*, 4(2), 133-163. <https://doi.org/10.54733/smar.1316552>
- Palenzuela, P., Delgado, N., & Rodríguez, J. A. (2019). Exploring the relationship between contextual performance and burnout in healthcare professionals. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(2), 115-121. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a13>
- Pham, M. T. (2020). The effect of professional identification and organizational identification on career satisfaction, job satisfaction and organizational commitment. *Management Science Letter*, 10, 2683-2694. [doi:10.5267/j.msl.2020.3.024](https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.3.024)
- Pindek, S., Demircioğlu, E., Howard, D. J., Eatough, E. M., & Spector, P. E. (2018). 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>
- Rogers, C. R. (1959). *A theory of therapy, personality and interpersonal relationships, as developed in the client-centered framework*. McGraw-Hill.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton University Press.
- Sabancıoğulları, S., & Dogan, S. (2015). Relationship between job satisfaction, professional identity and intention to leave the profession among nurses in Turkey. *Journal of nursing management*, 23(8), 1076-1085. <https://doi.org/10.1111/jonm.12256>
- 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>
- Semmer, N. (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: 43-60). Castelo da Maia: ISMAI.
- Semmer, N. E., Jacobshagen, N., Meier, L. L., Elfering, A., Beehr, T. A., Kalin, W., & Tchan, 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. (2019). Illegitimate tasks and counterproductive work behavior: Testing the stressor–stressor–strain model. *Frontiers in Psychology, 10*, 153. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2009.00416.x>
- Tajfel, H., & Turner, H. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. *The social psychology of intergroup relations*. 7-24
- Tarrant, T., & Sabo, C. E. (2010). Role conflict, role ambiguity, and job satisfaction in nurse executives. *Nursing Administration Quarterly, 34*(1), 72-82. [doi: 10.1097/NAQ.0b013e3181c95eb5](https://doi.org/10.1097/NAQ.0b013e3181c95eb5)
- Teleş, M. (2020). Validity and reliability of the Turkish version of the general work stress scale. *Journal of Nursing Management, 28*(12), 2111-2119. <https://doi.org/10.1111/jonm.13211>.
- 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*: 407-417. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3229-0>
- Tortumlu, M., Barutcu, A. S., Akcakanat, T., & Uzunbacak, H. H. (2020). Temel benlik değerlendirmesinin iş tatminine etkisinde psikolojik iyi oluşun aracılık rolü. *Business & Economics Research Journal, 11*(4), 1147-1162.
- Wei, X., Shen, P., Li, T., & Liu, X. (2020). Self-construal mediates the impact of job burnout on life satisfaction and Chinese happiness. *Current Psychology, 41*, 1-12. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00735-y>
- Wisse, B., & Sleebos, E. (2016). When change causes stress: Effects of self-construal and change consequences. *Journal of Business and Psychology, 31*, 249-264. <https://doi.org/10.1007/s10869-015-9411-z>
- Yang, L. Q., Johnson, R. E., Zhang, X., Spector, P. E., & Xu, S. (2013). Relations of interpersonal unfairness with counterproductive work behavior: The moderating role of employee self-identity. *Journal of Business and Psychology, 28*, 189-202. <https://doi.org/10.1007/s10869-012-9271-8>
- Yeşilyurt, T. (2009). *Hemşirelerde rol çatışması ve rol belirsizliğinin iş stresi ve iş doyumuna etkisi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yumuşak, S. (2007). İşgörende iş stresini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi, 5*(1), 95-106.
- Yücel, D. (2022). Etik ve kurumsal sosyal sorumluluk algısının işe katılım benlik saygısı ve iş performansına etkileri. *Pearson Journal, 7*(19), 214-227. <https://doi.org/10.46872/pj.552>
- Zeng, X., Huang, Y., Zhao, S., & Zeng, L. (2021). Illegitimate tasks and employees' turnover intention: A serial mediation model. *Frontiers in Psychology, 12*, 739593. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.739593>
- 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 and next-day CWB. *Journal of Organizational Behavior, 39*(8), 911-921. <https://doi.org/10.1002/job.2266>
- Zhao, L., Lam, L. W., Zhu, J. N., & Zhao, S. (2022). Doing it purposely? Mediation of moral disengagement in the relationship between illegitimate tasks and counterproductive work behavior. *Journal of Business Ethics, 179*(3), 733-747. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04848-7>