

## *Bilişsel İş Biçimlendirme ve İşe Tutulma İlişkisini Yeniden Düşünmek: Acil Sağlık Çalışanları Örneğinde Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü\**

Aysun Doğan<sup>1</sup>

*Received/ Başvuru:* 05.11.2024

*Accepted/ Kabul:* 22.03.2025

*Published/ Yayın:* 26.03.2025

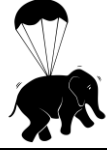
### Öz

Bu araştırmanın amacı, acil sağlık hizmetlerinde görev yapan sağlık profesyonellerinin işe tutulma düzeylerini belirleyerek, bilişsel iş biçimlendirmenin işe tutulma üzerindeki etkisini ve bu ilişkide psikolojik sermayenin rolünü ortaya koymaktır. Bu kapsamda Türkiye'nin farklı illerinde kamu ve özel sağlık kuruluşlarının acil servis ve "112" acil sağlık istasyonlarında görev yapan toplam 184 hemşire, ilk-acil yardım teknikeri ve acil tıp teknisyeni araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Veriler çevrimiçi ortamda anket yöntemiyle toplanmıştır. Veri toplama formu demografik bilgilere yönelik sorular ve araştırma değişkenleri ölçeklerinden oluşmuştur. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler ve yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre katılımcıların iş biçimlendirme, işe tutulma ve psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Hipotez testlerinin sonuçları ise iş biçimlendirmenin işe tutulmanın yarısından fazlasını açıkladığı ve bilişsel iş biçimlendirmenin işe tutulma üzerindeki etkisinde psikolojik sermaye iyimserlik alt boyutunun aracılık rolü olduğunu göstermiştir.

**Anahtar Kelimeler:** iş biçimlendirme, işe tutulma, psikolojik sermaye, acil sağlık çalışanları

\* Bu çalışma için Başkent Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler ve Sanat Alanı Araştırma Kurulundan, 17162298.600-247 sayılı ve 14.10.2024 tarihli araştırma kurulu onayı alınmıştır.

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Başkent Üniversitesi, Türkiye, [aysundogan@baskent.edu.tr](mailto:aysundogan@baskent.edu.tr), Orcid: 0000-0003-3505-6824



# *Rethinking the Relationship between Cognitive Job Crafting and Job Engagement: The Mediating Role of Psychological Capital among Emergency Healthcare Workers*

## **Abstract**

The purpose of this study is to demonstrate the level of job engagement among healthcare professionals working in emergency healthcare services, to reveal the effect of cognitive job crafting on job engagement, and to identify the role of psychological capital in this relationship. In this context, the population of the study consisted of emergency health workers working in public and private health institutions in different provinces of Turkey. A total of 184 nurses, first-aid technicians and emergency medical technicians working in 'hospital emergency services' and 'emergency stations' were included in the sample of the study. Data were collected through an online questionnaire. The data collection form consisted of questions about demographic information and research variables scales. Descriptive statistics and structural equation modeling were used in the data analysis. According to the results of the analysis, it was determined that the participants had high levels of job crafting, job engagement and psychological capital. The results of the hypothesis tests showed that job crafting explained more than half of the job engagement and psychological capital optimism sub-dimension mediated the effect of cognitive job crafting on job engagement.

**Keywords:** job crafting, job engagement, emergency healthcare workers



## EXTENDED ABSTRACT

**Background & Purpose:** The purpose of this study is to determine the level of job engagement among health care professionals working in emergency medical services and to determine the effect of cognitive crafting on job engagement and the mediating role of psychological capital in this relationship. Healthcare is a sector where employees are physically and mentally labor intensive. Especially emergency health services have a dynamic structure that requires quick decision-making and action. Professionals working in this field receive quick feedback from their work, while the meaningfulness of the work and spiritual satisfaction are at high levels. The mental readiness of emergency health workers, who have to make a wide range of critical decisions quickly and take action, is very important in terms of work efficiency. Cognitive job crafting and psychological capital are important components of mental readiness. Job engagement and job crafting may not be essential for every profession or line of work, but for emergency health workers, these two factors have the potential to directly affect critical service outcomes such as saving lives.

Job engagement was conceptualized by William A. Kahn (1990) and evaluated in the context of three basic conditions: meaningfulness, psychological safety and availability of resources (physical, social and cognitive). Meaningfulness refers to the intrinsic motivation that occurs when individuals feel valuable, useful and worthwhile. Psychological safety refers to the individual's ability to assert themselves and their skills without fear of negative consequences for their work, such as being dismissed, being denied promotion, or losing status. Accessibility of resources refers to the feeling of having the resources needed to do one's job. In this context, job engagement is defined as an employee's physical, mental and emotional commitment and dedication to the job role (Kahn, 1990, p.694). Job engagement is considered as a positive concept in terms of work processes that are handled with the dimensions of being energetic, dedication and immersion (Schaufeli et al., 2002). Job crafting is one of the factors that support job engagement (Bakker et al., 2012).

Job crafting is one of the concepts that pioneered the job demands-resources model. The job demands-resources model is capable of predicting occupational well-being and many organizational behavior variables (Bakker, 2017). According to this theory, every organization can be characterized using job demands and job resources. Job demands include physical workload, time pressure, communication problems, physical environment and shift work, while job resources include feedback, rewards, job control, job involvement, job security and managerial support (Demerouti et al., 2001). Job crafting consists of task crafting, which refers to the reorganization of task activities, relational crafting, which refers to the reorganization of relationships with other employees in the workplace, and cognitive crafting, which does not involve a physical change in the way the work is done, but refers to the regulation in mental processes that contribute to the work life of the employee and make him/her feel valuable (Wrzesniewski and Dutton, 2001). Previous research shows that healthcare professionals engage in job crafting at different levels (Baghdadi et al., 2020; Chang



et al., 2020; Harbridge et al., 2022; Huang et al., 2020; Romeo et al., 2018). Studies on nurses show that job crafting positively affects job engagement (Baghdadi et al., 2020; Jutengren et al., 2020; Wijngaards et al., 2022), plays a role in the formation of innovative behaviors (Baig et al., 2022), improves the quality of care (Romeo et al., 2018) and positively affects subjective well-being (Ghazzawi et al., 2021).

Psychological capital is one of the most important individual resources in managing business processes (Bakker and Demerouti, 2007). Increasing job meaningfulness positively affects psychological capital (Tan et al., 2019). One of the most important factors that increase the meaningfulness of work is job crafting. With cognitive job crafting, individuals increase the meaningfulness of their work by increasing their self-efficacy, self-esteem and the value they attach to their work. Studies indicate that there is a positive bidirectional relationship between job crafting and psychological capital (Karabey and Kerse, 2017; Vogt et al., 2016; Yun et al., 2024). In line with the literature, the following research hypotheses were formed:

**H<sub>1</sub>:** There is a significant positive relationship between cognitive job crafting and job engagement.

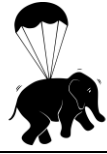
**H<sub>2</sub>:** Cognitive job crafting has a positive and significant effect on psychological capital.

**H<sub>3</sub>:** Psychological capital has a positive and significant effect on job engagement.

**H<sub>4</sub>:** Psychological capital has a mediating role in the relationship between cognitive job crafting and job engagement.

**Research Method:** The study sample included 184 emergency healthcare workers working in public and private healthcare institutions in different provinces of Turkey. The data obtained in the study were analyzed using the IBM SPSS 25 statistical program and the SmartPLS-SEM 4 structural equation program. Data were collected using the online survey method. The data collection form included demographic information of the participants and the scales of the research variables. A 6-item scale developed by Schaufeli et al. (2006) was used to measure job engagement. A 9-item scale developed by Wrzesniewski and Dutton (2001) was used to measure cognitive job crafting. A 12-item scale developed by Avey, Avolio, and Luthans (2011) was used to measure psychological capital. Statements that did not provide reliability and validity in the cognitive job shaping (items 6, 7, and 9) and psychological capital scales (items 8 and 9) were removed. In the measurement results, CR and Cronbach Alpha values being over .70 and AVE values being over .50 show that internal consistency reliability and convergent validity are provided. Since HTMT values are between .323 and .844 in this study, it is confirmed that the scales have discriminant validity.

**Conclusion:** The results of the study show that the participants' cognitive job crafting, job engagement and psychological capital mean scores are high. It was determined that cognitive job crafting has a significant and positive effect on job engagement and psychological capital. In the relationship between psychological capital and job engagement, it was found that



‘optimism’ had a positive effect on job engagement. The structural equation analysis between the research variables revealed that optimism mediated the effect of cognitive job crafting on job engagement.



## 1. GİRİŞ

Sağlık hizmetleri, iş görenlerin hem fiziksel hem de zihinsel açıdan emek yoğun çalıştıkları bir sektördür. Sağlık profesyonelleri eğitim-öğretim hayatlarından başlayarak karmaşık işler ve yoğun iş temposunda özverili bir şekilde çalışmaya başlamaktadırlar. Sağlık mesleklerinin seçimi genellikle tesadüfen değildir ve meslek seçimindeki en önemli motivasyonlardan biri insanlara yardım etmektir. Bu motivasyon işe tutulmayı sağlayan önemli bir faktördür (Deci ve Ryan, 2000). Sağlık hizmet sunum yelpazesi oldukça geniştir ve her görev biriminin dinamikleri birbirinden farklıdır. Acil sağlık hizmetleri işin özelliği gereği enerjisi, dinamizmi ve hızı yüksek birimlerden biridir. Acil sağlık hizmetlerinde hekimler, hemşireler, paramedikler (ilk ve acil yardım teknikerleri) ve acil tıp teknisyenleri görev yapmaktadırlar. Acil sağlık hizmetlerinde çalışanlar üzerine yapılan bir araştırmada beş faktör kişilik özelliklerinden ‘deneyime açıklık’ boyutunun diğer boyutlardan daha yüksek ortalamaya sahip olduğu belirtilmektedir (İnanç vd., 2023). Deneyime açıklık yeni, farklı ve karmaşık durumları anlama eğilimi ve istekliliğini ifade etmektedir (McCrae ve Costa, 1997). Hastane öncesi sağlık hizmetlerinde çalışan sağlık profesyonelleri çok farklı hasta profilleriyle kısa süreli etkileşimlerde bulunarak acil olan hizmetleri gerçekleştirdikten sonra hastaları ilgili birime sevk etmektedirler. Diğer sağlık birimleri (poliklinikler, yataklı servisler, yoğun bakımlar, ameliyathaneler ve diğer girişimsel işlemlerin yapıldığı birimler) daha rutin, planlı ve uzun süreli sağlık hizmetleri sunmaktadırlar. Acil sağlık hizmetleri ise yapılan işten olumlu/olumsuz sonucun hemen alındığı eylem odaklı çalışma koşullarından dolayı işe tutulma ve manevi tatmin açısından diğer sağlık birimlerinden farklılaşmaktadır. Çok çeşitli kritik kararları hızlı bir şekilde alarak eyleme geçmek zorunda olan acil sağlık çalışanlarının zihinsel olarak hazır olması iş etkinliği bakımından oldukça önemlidir. Bu noktada bilişsel iş biçimlendirme zihinsel hazırlığın bileşenlerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sağlık çalışanları bölüm fark etmeksizin insanlara en kritik ve yardıma en çok gereksinim duydukları zamanlarda çalışan-müşteri ilişkisi gibi maddi olamayacak maneviyatı yüksek bir görev icra etmektedirler. Acil sağlık hizmetlerini diğer birimlerden ayıran en önemli özelliklerden biri ise yaşama-ölüm arasındaki en kritik süreçte zamanla yarışarak hayat kurtarma gayesidir. Genel olarak çalışanın işi algılayışı, beceri ve değerlerine göre işin nasıl organize edildiği anlamına gelen iş biçimlendirme davranışı acil sağlık hizmeti sunucularının iş görmelerinde önemli role sahiptir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001). Sağlık mesleklerinde görev yetki ve sorumluluklar yasalarla belirli olduğu için görev biçimlendirme ve ilişkisel biçimlendirme sınırlıdır. Ancak çalışanın zihinsel süreçlerindeki düzenlemeyi ifade eden bilişsel iş biçimlendirme sağlık çalışanlarının kullandığı proaktif davranışlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Baghdadi vd., 2020; Chang vd., 2020; Harbridge vd., 2022; Huang vd., 2020; Romeo vd., 2018).

İş biçimlendirmenin öznel iyi oluş üzerine olumlu etki etmesi (Ghazzawi vd., 2021), psikolojik sermaye bileşenlerine de olumlu katkı sağlayacağına işaret etmektedir. Acil sağlık hizmetlerinde hayat kurtarmak ve insanlara yardım etmek işin anlamlılığını arttıran bir



durumdur. Bilişsel iş biçimlendirmeye işin anlamlılığını arttırmaya katkı sağlayarak psikolojik sermayeyi olumlu yönde etkilemektedir (Tan vd., 2019). İş biçimlendirme ve psikolojik sermaye arasındaki olumlu ilişki (Karabey ve Kerse, 2017; Vogt vd., 2016; Yun vd., 2024) işe tutulma üzerinde olumlu etki potansiyeline sahiptir. İş biçimlendirme, işe tutulma ve psikolojik sermaye ilişkisinin acil sağlık hizmetleri örnekleminde ortaya konması uygulama açısından çıkarsamalar yapmaya olanak sunacağı gibi teori açısından psikolojik sermayenin aracılık rolün olup olmadığını anlamamıza katkı sağlayacaktır. Bu bağlamda araştırmanın amacı acil sağlık hizmetlerinde çalışan sağlık profesyonellerinin işe tutulma düzeylerini ve demografik değişkenlere göre farklılaşma durumlarını belirleyerek bilişsel biçimlendirmenin işe tutulma üzerindeki etkisini ve psikolojik sermayenin bu ilişkideki aracılık rolü olup olmadığını ortaya koymaktır.

## 2. KAVRAMSAL ARKA PLAN

### 2.1. İşe Tutulma

İşe tutulma, William A. Kahn (1990) tarafından kavramsallaştırılmış ve bireyin rolüne tutulması; anlamlılık, psikolojik güvenlik ve kaynakların (fiziksel, sosyal ve bilişsel) erişilebilirliği olmak üzere üç temel durum bağlamında değerlendirilmiştir. Anlamlılık, bireylerin kendilerini değerli, faydalı ve kıymetli hissettiklerinde oluşan içsel motivasyonu ifade etmektedir. Psikolojik güvenlik, bireyin görevden alınma, terfiinin engellenmesi ya da statünün kaybı gibi işine yönelik olumsuz sonuçlardan korkmadan kendini ve becerilerini gösterebilmesi anlamına gelmektedir. Kaynakların erişilebilirliği, bireyin işini yaparken gereksinim duyduğu kaynaklara sahip olma hissini ifade etmektedir. Bu bağlamda işe tutulma, çalışanın fiziksel, zihinsel ve duygusal olarak kendini iş rolüne vermesini ve kendini işine adanması olarak tanımlanmaktadır (Kahn, 1990, s.694). İşe tutulma enerjik olma, adanma ve kendini kaptırma boyutlarıyla ele alınan iş süreçleri açısından olumlu bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Schaufeli vd., 2002). Enerjik olma boyutu bir görevi yerine getirirken istekli olmayı, zorlukların üstesinden gelebilmeyi ve çaba göstermeyi ifade etmektedir. Adanma bireyin yaptığı işi beğenmesi, işin önemli olduğunu düşünmesi ve işiyle gurur duyması sonucu coşkulu bir şekilde çalışmayı ifade etmektedir. Kendini işe kaptırma boyutu bireyin işine yoğunlaşarak zamanın nasıl geçtiğini anlamaması ve işiyle uğraşırken mutluluk duyması anlamına gelmektedir (Bakker ve Demerouti, 2007).

İşe tutulma, çalışanın kendisine yaptığı duygusal yatırım yoluyla işine adanmasıyla gerçekleşmektedir (Britt vd., 2007; Kahn, 1990). Yapılan araştırmalar işe tutkunluğun iş performansı üzerinde olumlu yönde önemli etkisinin olduğunu göstermektedir (Rich vd., 2010; Salanova vd., 2005; Tims ve Akkermans, 2017). Her sektörde ve iş alanında çalışan performansı önemsenen konulardan biridir. Ancak sağlık hizmetlerinde özellikle acil hizmetlerde iş performansı hayat kurtarma ve sakatlıkları önleme gibi kritik manevi bir amaca hizmet etmektedir. Bedenen iş başında olan sağlık çalışanları duygusal enerjilerini işlerine katarak kendilerini yaptıkları işe adanmışlardır. Sağlık profesyonellerinin zorlu görevlerini





icra ederken işe tutulmalarında rol oynayan en önemli etmenlerden biri hayat kurtarmanın manevi tatminidir. Bu tatmin işe tutulmada bireyin kendi potansiyelini kullanmaktan doğan tatmin ve işle ilgili refahla ilişkilidir (Bakker vd., 2008, s.187). Sağlık çalışanları üzerine yapılan araştırmalar, işe tutkunluğun iş performansını (Barnales-Turpo vd., 2022; Bhatti vd., 2018), hizmet kalitesini (Kim ve Seo, 2021), hasta güvenliğini (Janes vd., 2021; Mossburg ve Denisson-Himmelfarb, 2021) ve yaratıcılığı (Waheed vd., 2021) olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Bu sonuçlar örgütlerin ve yöneticilerin işe tutulmanın öncüllerine önem vermeleri gerektiğini göstermektedir.

İşe tutulmayı sağlayan bireysel ve örgütsel öncüller bulunmaktadır. Kişilik özelliklerinden öz değerlendirme ve vicdanlılık bireysel öncüller arasında yer almaktadır (Rich, 2006). İş özellikleri, işe tutulmanın örgütsel öncülleri olarak kabul edilmektedir (Crawford vd., 2010; Demerouti vd., 2001; Nahrgang vd., 2011). İş talepleri-kaynakları modeli makul ve sürdürülebilir iş yükü, işin otonomisi ve değerler gibi iş kaynaklarının işe tutulmayı desteklediğini belirtmektedir (Demerouti vd., 2001; Landsbergis, 2009; Schulz vd., 2011; Setti ve Argentero, 2011). İş taleplerinin işe tutulma üzerinde negatif etkisi olduğunu belirten araştırmalar mevcutken (Breevaart ve Bakker, 2018; Oshio vd., 2018), iş taleplerinin doğrudan işe tutulmayı etkilemediği de belirtilmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2004). Sağlık çalışanları üzerine yapılan bir araştırmada iş taleplerinin hemşirelerin iş performans düzeyini etkilemediği tespit edilmiş ve bu durum hemşirelerin iş ve görevlerinin çok özel doğasıyla açıklanmıştır (Al Badi vd., 2023). Diğer yandan sağlık çalışanlarının önemli bir kısmı işin taleplerini bilerek ve adanmışlık duygusuyla meslek seçimi yapmaktadırlar ve bu adanmışlık iş taleplerini iş performansını ve işe tutulma önündeki bir engel olmaktan çıkarmaktadır. Ancak sağlık çalışanlarının işlerine olan tutkunluklarının kaynağı sınırsız değildir ve zaman içinde ‘artan iş talepleri-yetersiz iş kaynakları’ sağlık çalışanlarının işlerinden uzaklaşmalarına neden olabilmektedir. Bu noktada işe tutulmayı destekleyici yaklaşımlar önem kazanmaktadır. Sağlık çalışanları görevlerini yerine getirirken birbirinden çok çeşitli vakalarla karşılaştıklarında yaptıkları bilişsel düzenlemelerle problemi çözmektedirler. Bu durum işe tutulmayı sağlayan faktörlerden iş biçimlendirme ile açıklanmaktadır (Bakker vd., 2012).

## 2.2. İş Biçimlendirme

İş biçimlendirme kavramı, orijinal olan İngilizce yazında ‘Job Crafting’ olarak ifade edilmektedir. Kavramın Türkçe yazında iş zanaatkarlığı, iş şekillendirme, iş becerikliliği gibi farklı isimlerde kullanıldığı görülmektedir. İş biçimlendirme, iş talepleri-kaynakları modeline öncülük eden kavramlardan biridir. İş talepleri-kaynakları modeli mesleki refahı ve pek çok örgütsel davranış değişkenini tahmin edebilen bir özelliktedir (Bakker, 2017). Bu teoriye göre her örgüt iş talepleri ve iş kaynakları kullanılarak karakterize edilebilmektedir. İş talepleri; fiziksel iş yükü, zaman baskısı, iletişim sorunları, fiziksel çevre ve vardiyalı çalışmayı kapsarken, iş kaynakları; geri bildirim, ödüller, iş kontrolü, işe katılma, iş güvenliği ve yönetici desteğini kapsamaktadır (Demerouti vd., 2001). İş taleplerindeki fazlalık tükenmeye, iş kaynaklarındaki azlık ise işe tutkunluğun azalmasına neden olmaktadır. İş taleplerini





karşılama için çalışanın enerji harcaması gerekirken iş kaynakları çalışanın motivasyonunu arttırarak hedeflere ulaşmaya yardımcı olmaktadır (Bakker, 2017). İş biçimlendirme, “bireylerin iş görevlerinde veya ilişkisel sınırlarında yaptıkları fiziksel ve bilişsel değişiklikler” olarak tanımlanmaktadır (Wrzesniewski ve Dutton, 2001). Bu değişiklikler işin talepleri ve kaynaklarıyla ilgili yapabilecekleri düzenlemeleri kapsamaktadır (Bakker ve Demerouti, 2007).

İş biçimlendirme davranışı çalışanın işini nasıl algıladığı, kendi tercih, beceri ve değerlerine göre işini nasıl düzenlediğine odaklanan bir proaktif davranış olarak görülmektedir (Tims vd., 2012). İş biçimlendirme çalışanların örgütsel değişimlere uyum yapmalarında ve tükenmişlik duygularının azalmasında olumlu etki yapmaktadır (Demerouti vd., 2020). İş biçimlendirme; görev faaliyetlerini yeniden düzenlemeyi ifade eden görev biçimlendirme, iş yerinde diğer çalışanlarla olan ilişkileri yeniden düzenlemeyi ifade eden ilişkisel biçimlendirme ve işin oluş biçiminde fiziksel bir değişiklik içermeyen, çalışanın iş hayatına katkı sağlayan, kendini ve yaptığı işi kıymetli hissettiren zihinsel süreçlerdeki düzenlemeyi ifade eden bilişsel biçimlendirme boyutlarından oluşmaktadır (Wrzesniewski ve Dutton, 2001). İş biçimlendirmeyi kavramsallaştıran araştırmacılar iş biçimlendirmenin işe tutulmanın oluşmasındaki önemli bir öncül olduğunu belirtmektedirler (Bakker vd., 2012). Önceki araştırmalar sağlık çalışanlarının farklı düzeylerde de olsa iş biçimlendirme davranışlarında bulduklarını göstermektedir (Baghdadi vd., 2020; Chang vd., 2020; Harbridge vd., 2022; Huang vd., 2020; Romeo vd., 2018). Hemşireler üzerine yapılan araştırmalar iş biçimlendirmenin işe tutulmayı olumlu yönde etkilediğini (Baghdadi vd., 2020; Jutengren vd., 2020; Wijngaards vd., 2022), yenilikçi davranışların oluşmasında rol oynadığını (Baig vd., 2022), bakım kalitesini yükselttiğini (Romeo vd., 2018) ve öznel iyi oluşu olumlu yönde etkilediğini (Ghazzawi vd., 2021) göstermektedir. Sağlık hizmetlerinde görev tanımları, yetki ve sorumluluklar görev biçimlendirmeyi (Harbridge vd., 2022), sağlık ekibi arasında olması gereken profesyonel iş etkileşimi ise ilişkisel biçimlendirmeyi (Romeo vd., 2018; Yepes-Baldó vd., 2018) sınırlandırabilmektedir. Araştırmanın örneklem özelliği doğrultusunda bu çalışmada bilişsel biçimlendirme boyutu ele alınmıştır. İş biçimlendirme literatürü ve sağlık örnekleminde yapılan görgül araştırmalar doğrultusunda araştırmanın birinci hipotezi oluşturulmuştur.

**H<sub>1</sub>:** Bilişsel biçimlendirme ile işe tutulma arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

### 2.3. Psikolojik Sermaye

Örgütsel davranış literatüründe özellikle son yirmi yıldır üzerinde durulan konulardan biri psikolojik sermaye kavramıdır. Örgütsel psikolojinin pozitif tarafında oldukça önemli yeri olan ve bireylerin gelişimsel durumlarını tanımlayan psikolojik sermaye kavramı bireyin kendine yönelik kaynaklarından öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık olmak üzere dört temel kaynağını ifade etmektedir (Luthans vd., 2004). Öz-yeterlilik; bireyin bir şeyi yapabileceğine dair inancını, iyimserlik; başarıya odaklanma ve pozitif bir tutumu, umut; hedeflere ulaşmak için yeni yollar bulmak için çaba gösterme ve psikolojik dayanıklılık; zorluklar karşısındaki esnekliği ifade etmektedir (Luthans vd., 2004, s.152). Psikolojik sermayeyi oluşturan bu



bileşenler birbiriyle etkileşim içinde ve birbirini destekleyen özellikleri sayesinde bütüne ilave anlam katmaktadır (Luthans vd., 2007).

Psikolojik sermaye, iş süreçlerinin yönetilmesindeki en önemli bireysel kaynaklardan biridir (Bakker ve Demerouti, 2007). İşin anlamlılığının artması psikolojik sermayeyi olumlu yönde etkilemektedir (Tan vd., 2019). İşin anlamlılığını arttıran en önemli faktörlerden biri ise iş biçimlendirmedir. Bilişsel iş biçimlendirmeyle bireyler öz-yeterlilikleri, öz-saygıları ve işlerine verdikleri değeri artırarak işlerinin anlamlılığını güçlendirmektedirler. Yapılan araştırmalar iş biçimlendirme ile psikolojik sermaye arasında olumlu pozitif çift yönlü ilişki olduğunu belirtmektedir (Karabey ve Kerse, 2017; Vogt vd., 2016; Yun vd., 2024). Bu bağlamda araştırmanın ikinci hipotezi oluşturulmuştur.

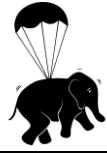
**H<sub>2</sub>:** Bilişsel iş biçimlendirmenin psikolojik sermaye üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

Psikolojik sermaye pek çok olumlu iş davranışını desteklediği gibi işe tutulma üzerinde de olumlu etki oluşturmaktadır (Chen, 2015; Yun vd., 2024). Psikolojik sermaye işe tutulmayı destekleyerek bireyin işle ilgili kaynaklarının güçlenmesini sağlamakta ve bu durum iş performansını olumlu etkilemektedir (Luthans vd., 2008; Sun vd., 2012). Yapılan çalışmalar yüksek öz-yeterliliğe sahip çalışanların daha yüksek iş bağlılığı ve daha düşük hayal kırıklığı yaşadıklarını (Schaufeli ve Salanova, 2007), psikolojik sermaye gibi bireysel kaynakların işe tutulmayı tahmin etmede önemli bir role sahip olduğunu ileri sürmektedir (Halbesleben, 2010; Schaufeli ve Salanova, 2007). Psikolojik sermaye bileşenlerinin her birinin işi zihinsel olarak odaklanmayı gerektiren işi özümseme, beklenen sonuçlara ulaşmak için çaba gerektiren canlılık ve yapılan işe adanmışlık duygusuyla ilişkili olduğu belirtilmektedir (Sweetman ve Luthans, 2010). Buradan hareketle araştırmanın üçüncü hipotezi oluşturulmuştur.

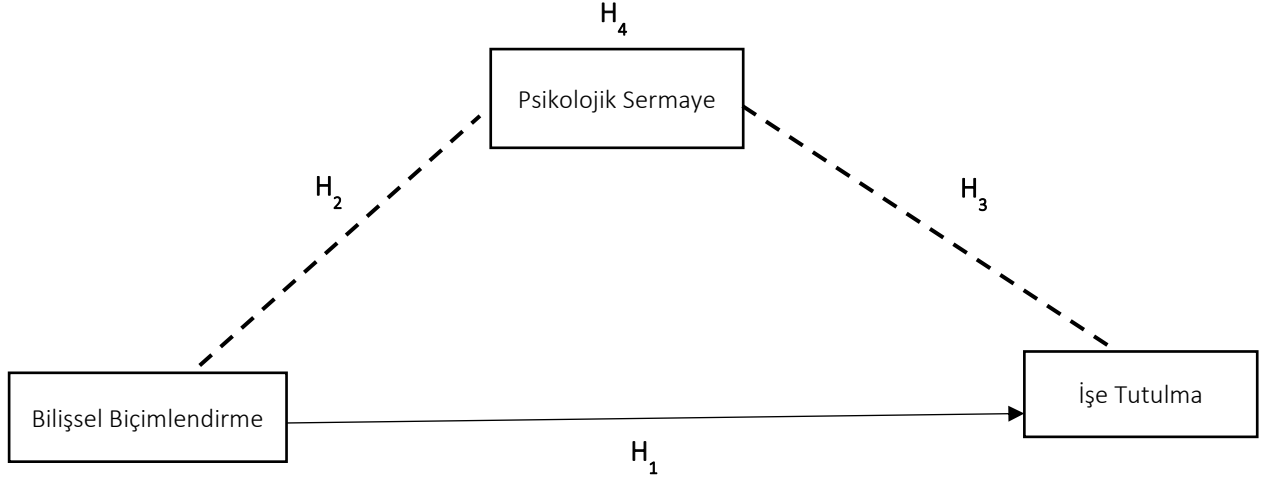
**H<sub>3</sub>:** Psikolojik sermayenin işe tutulma üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

Bilişsel iş biçimlendirme ve psikolojik sermayenin işe tutulma üzerindeki ayrı ayrı olumlu etkilerinin olması bu araştırmada psikolojik sermayenin aracılık rolünü incelemek üzere bir motivasyon oluşturmuştur. Bu doğrultuda araştırmanın aracılık hipotezi (H<sub>4</sub>) ve araştırma modeli oluşturulmuştur (Şekil 1).

**H<sub>4</sub>:** Bilişsel iş biçimlendirme ile işe tutulma ilişkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolü vardır.



Şekil 1. Araştırma modeli



### 3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

#### 3.1. Evren ve Örneklem

Acil sağlık hizmetlerinde hekimler, hemşireler, paramedikler (ilk ve acil yardım teknikerleri) ve acil tıp teknisyenleri görev yapmaktadır. Bu alanda çalışan meslek grupları farklı eğitim düzeylerine ve farklı görev, yetki ve sorumluluklara sahiptir. Bu nedenle evren seçiminde eğitim düzeyi, görev, yetki ve sorumlulukları bakımından birbirine daha yakın olan hemşire, paramedik ve acil tıp teknisyeni meslek grupları tercih edilmiştir. Araştırmanın evrenini Türkiye’deki acil sağlık hizmetlerinde görev yapan hemşireler, ilk-acil yardım teknikerleri ve acil tıp teknisyenleri oluşturmaktadır. Sağlık Bakanlığı 2022 verilerine göre toplam hemşire sayısı 243.565 ve diğer sağlık personeli sayısı 232.661’dir (Sağlık İstatistikleri Yıllığı, 2022). Acil sağlık hizmetlerinde görev yapan hemşire, paramedik ve acil tıp teknisyeni evreni tam olarak bilinmemekle birlikte Ulusal Medikal Kurtarma Ekibi (UMKE) personel sayısı 15.466 (Hekim, Hemşire, Ebe, AABT, ATT, TST, Sağlık Teknikeri, Anestezi Teknikeri vb. acil müdahale yapabilme kapasitesine sahip personel) olarak bildirilmiştir (Sağlık Bakanlığı, 2023). Evren yaklaşık 10.000 çalışan olarak alındığında örneklem 0.05 hata oranıyla 370 kişi, 0.10 hata oranıyla 95 kişi olarak hesaplanmaktadır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, s.50). Araştırmanın katılımcıları araştırma amacı doğrultusunda amaçlı örnekleme yöntemiyle belirlenmiş ve Türkiye’nin farklı illerinde kamu ve özel sağlık kuruluşlarında görev yapan 184 acil sağlık çalışanına ulaşılmıştır. Örnekleme ait tanımlayıcı bilgiler Tablo 1’de yer almaktadır.

**Tablo 1.** Katılımcı demografik bilgileri

<i>N: 184</i>			
<i>Yaş Ortalaması: 31,6</i>			
Demografik Özellikler		Sıklık	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	135	73,4
	Erkek	49	26,6
Öğrenim Durumu	Lise	13	7,1
	Önlisans	84	45,6
	Lisans	87	47,3
Meslek	Hemşire	89	48,4
	İlk ve Acil Yardım Teknikeri	68	36,9
	Acil Tıp Teknisyeni	27	14,7
Görev Yeri	Acil Servis	102	55,4
	112 İstasyonu	82	44,6
Mesleki Tecrübe	1-5 yıl	76	41,3
	6-10 yıl	43	23,4
	11-15 yıl	21	11,4
	16 yıl ve üzeri	44	23,9
Kurum Türü	Kamu	115	62,5
	Özel	69	37,5
<b>Toplam</b>		<b>184</b>	<b>100</b>

### 3.2. Veri Analiz Yöntemi

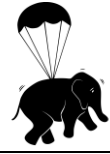
Araştırmada elde edilen veriler IBM SPSS 25 istatistik programı ve SmartPLS-SEM 4 yapısal eşitlik programı ile analiz edilmiştir. Katılımcılara ait tanımlayıcı istatistikler IBM SPSS 25 istatistik programıyla, araştırma değişkeni ölçeklerinin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri SmartPLS-4 programı ile yapıldıktan sonra araştırma hipotezleri ile yapısal eşitlik modellemesi ile test edilmiştir.

### 3.3. Veri Toplama Yöntemi ve Veri Toplama Aracı

Araştırma için ilgili üniversitenin Etik Kurulundan izin alınmıştır (Kurul No: 17162298.600-247, Tarih: 14.10.2024). Katılımcıların yazılı onamlarını içeren çevrimiçi anket formu araştırmacı/araştırmacıların ağında yer alan acil sağlık hizmetlerinde görev yapan hemşire, paramedik ve acil tıp teknisyenlerine e-posta ve mesajlaşma platformları aracılığıyla iletilmiştir. Veriler Ekim 2024 tarihinde çevrimiçi anket yöntemiyle toplanmıştır.

Veri toplama formunda katılımcıların yaş, cinsiyet, çalışma süresi, görev yerleri ve görev yaptıkları kurum türü gibi demografik bilgileri ve araştırma değişkenleri ölçekleri yer almaktadır.

*İşe Tutulma Ölçeği:* Katılımcıların işe tutulma düzeylerini ölçmek Schaufeli ve diğerleri (2006)'i tarafından geliştirilen Güler, Çetin ve Basım (2019) tarafından Türkçeye uyarlanan 6 ifadenin yer aldığı Utrecht İşe Tutulma Ölçeği Kısa Versiyonu (UWES-6) kullanılmıştır.



Ölçekteki ifadeler “1=kesinlikle katılmıyorum” ile “5=kesinlikle katılıyorum” arasında sıralanmış 5’li Likert ölçeği türündedir.

*İş Biçimlendirme Ölçeği:* Katılımcıların bilişsel iş biçimlendirme düzeylerini ölçmek için Wrzesniewski ve Dutton’un (2001) tarafından geliştirilen, Yavuz ve Artan (2019) tarafından Türkçe’ye uyarlanan ‘İş Biçimlendirme Ölçeği’nin bilişsel iş biçimlendirme kısmı kullanılmıştır. Bilişsel iş biçimlendirme boyutu 9 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekteki ifadeler “1=kesinlikle katılmıyorum” ile “5=kesinlikle katılıyorum” a kadar sıralanmış 5’li Likert ölçeği türündedir.

*Psikolojik Sermaye Ölçeği:* Çalışanların psikolojik sermayelerini ölçmek için Avey, Avolio ve Luthans (2011) tarafından oluşturulan 4 alt boyut ve 12 maddelik kısa psikolojik sermaye ölçeği kullanılmıştır. Türkçeye uyarlaması Oruç (2018) tarafından yapılan “Psikolojik Sermaye Ölçeği Kısa Formu”ndaki ifadeler “1=kesinlikle katılmıyorum” ile “6=kesinlikle katılıyorum” a kadar sıralanmış 6’li Likert ölçeği niteliğindedir.

### 3.4. Ölçek Güvenilirlik ve Geçerlilikleri

Ölçeklerin güvenilirlikleri ve geçerlilikleri kapsamında iç tutarlılık güvenilirliği için Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) ve birleşik güvenilirlik katsayısı (CR) değerleri, birleşme geçerliliği için faktör yükleri ve açıklanan ortalama varyans (AVE) değerleri (Tablo 2) ve ayrışma geçerliliği için HTMT kriterleri hesaplanmıştır (Tablo 3).

**Tablo 2.** Ölçeklere ait güvenilirlik ve geçerlilik değerleri

Değişken	İfade	Faktör Yükü	Cronbach Alpha ( $\alpha$ )	CR	AVE
Bilişsel Biçimlendirme	BB1	0,686	0,859	0,859	0,505
	BB2	0,653			
	BB3	0,749			
	BB4	0,717			
	BB5	0,690			
	BB8	0,762			
İşe Tutulma	İT1	0,703	0,880	0,880	0,550
	İT2	0,722			
	İT3	0,770			
	İT4	0,766			
	İT5	0,772			
	İT6	0,716			
Öz-yeterlilik	PS1	0,708	0,899	0,902	0,760
	PS2	1,055			
	PS3	0,815			
Umut	PS4	0,609	0,836	0,839	0,571
	PS5	0,661			
	PS6	0,914			
	PS7	0,801			
Psikolojik Dayanıklılık	PS10	1,000	-	-	-
İyimserlik	PS11	0,785	0,771	0,880	0,550
	PS12	0,800			



Bilişsel iş biçimlendirme ölçeğinin 6, 7 ve 9. maddeleri, psikolojik sermaye alt boyutu psikolojik dayanıklılığın 8 ve 9. maddeleri güvenilirlik ve geçerlilik kriterlerini sağlamadığı için ölçümden çıkarılmıştır. Ölçüm sonuçlarında CR ve ( $\alpha$ ) değerlerinin .70 üzerinde, AVE değerinin .50 üzerinde olması iç tutarlılık güvenilirliğinin ve birleşme geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir (Hair vd., 2006).

**Tablo 3.** Ayrışma geçerliliğine ilişkin değerler (HTMT)

	BB	PD	U	Ö	İ	İT
<b>Bilişsel Biçimlendirme (BB)</b>						
Psikolojik Dayanıklılık (PD)	0,371					
Umut (U)	0,601	0,554				
Öz-yeterlilik (Ö)	0,412	0,538	0,844			
İyimserlik (İ)	0,585	0,335	0,549	0,329		
İşe Tutulma (İT)	0,779	0,266	0,532	0,323	0,676	

Ayrışma geçerliliği içini gösteren HTMT değeri teorik olarak birbirine yakın kavramlarda 0,90'ın, uzak kavramlarda ise 0,85'in altında olduğunda ayrışma geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir (Henseler vd., 2015). Bu çalışmada HTMT değerleri .323 ile .844 arasında olduğu için ölçeklerin ayrışma geçerliliğinin olduğu doğrulanmıştır.

#### 4. BULGULAR

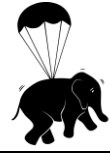
Araştırma verilerinin analizinde iş biçimlendirme, işe tutulma ve psikolojik sermaye değişkenlerine ait ortalamalar ve değişkenler arası ilişkiler değerlendirilmiştir (Tablo4). Katılımcıların bilişsel iş biçimlendirme, işe tutulma ve psikolojik sermaye puan ortalamalarının yüksek olduğu görülmektedir. Değişkenler arası ilişkiler incelendiğinde bilişsel iş biçimlendirmenim hem işe tutulma hem de psikolojik sermaye ile pozitif yönlü ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan psikolojik sermaye ile işe tutulma arasında pozitif ilişki olduğu görülmektedir.

**Tablo 4.** Araştırma değişkenlerine ait ortalama ve korelasyon

N=184	Ort.	Std. sapma	1	2	3	4	5	6
1. Bilişsel İş Biçimlendirme	3,9	0,84	1					
2. İşe Tutulma	3,7	0,89	0,666**	1				
3. Öz-yeterlilik	5,1	0,84	0,355**	0,281**	1			
4. Umut	4,5	0,96	0,514**	0,458**	0,724**	1		
5. Psikolojik Dayanıklılık	4,6	1,24	0,339**	0,246**	0,506**	0,501**	1	
6. İyimserlik	4,18	1,23	0,476**	0,560**	0,278**	0,446**	0,293**	1

\*\*0.001 anlamlılık düzeyi

Araştırma değişkenlerinin demografik özelliklere farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için cinsiyet, görev yeri ve kamu-özel karşılaştırması için t-testi, öğrenim durumu, meslek ve



mesleki tecrübe için ANOVA analizleri yapılmıştır. Araştırma değişkenleri cinsiyete ve görev yerine göre anlamlı farklılık göstermezken ( $p > 0,05$ ), işe tutulma kamu (3,55) ve özel (3,93) arasındaki farklılaşmanın anlamlı olduğu bulunmuştur ( $p = 0,004$ ). Araştırma değişkenleri mesleğe ve öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemekle birlikte ‘işe tutulma’ ve ‘iyimserlik’ mesleki tecrübeye göre farklılaşmaktadır. Katılımcıların işe tutulma puan ortalamaları; 1-5 yıl (3,68), 6-10 yıl (3,36), 11-15 yıl (3,77) ve 16 yıl ve üzeri (3,97) mesleki tecrübeye göre farklılık göstermektedir. Mesleki tecrübesi 16 yıl ve üzeri olanlarla 6-10 yıl olanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ( $p = 0,016$ ). Mesleki tecrübeye birlikte işe tutulma artmaktadır. Katılımcıların psikolojik sermaye ‘iyimserlik’ alt boyutu puan ortalamaları; 1-5 yıl (4,14), 6-10 yıl (3,70), 11-15 yıl (4,43) ve 16 yıl ve üzeri (4,64) mesleki tecrübeye göre farklılık göstermektedir. Mesleki tecrübesi 16 yıl ve üzeri olanlarla 6-10 yıl olanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ( $p = 0,003$ ). Mesleki tecrübe arttıkça ‘iyimserlik’ artmaktadır.

Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla yapısal eşitlik modeli analizi yapılmıştır (Şekil 2). Araştırma modeline ilişkin; araştırma değişkenleri arasındaki doğrusallık (VIF), ve bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı  $R^2$  ve etki büyüklüğü değeri  $f^2$  hesaplanmıştır (Tablo 5).

**Tablo 5.** VIF,  $R^2$  ve  $f^2$  değerleri

	VIF	$f^2$	$R^2$
Bilişsel İş Biçimlendirme → İşe Tutulma	1,536	<b>0,378</b>	0,540
Bilişsel İş Biçimlendirme → Öz-yeterlilik	1,000	<b>0,162</b>	0,139
Bilişsel İş Biçimlendirme → Umut	1,000	<b>0,370</b>	0,270
Bilişsel İş Biçimlendirme → Psikolojik Dayanıklılık	1,000	0,137	0,120
Bilişsel İş Biçimlendirme → İyimserlik	1,000	<b>0,294</b>	0,227
Öz-yeterlilik → İşe Tutulma	2,233	0,001	
Umut → İşe Tutulma	2,711	0,012	
Psikolojik Dayanıklılık → İşe Tutulma	1,450	0,005	
İyimserlik → İşe Tutulma	1,414	0,123	

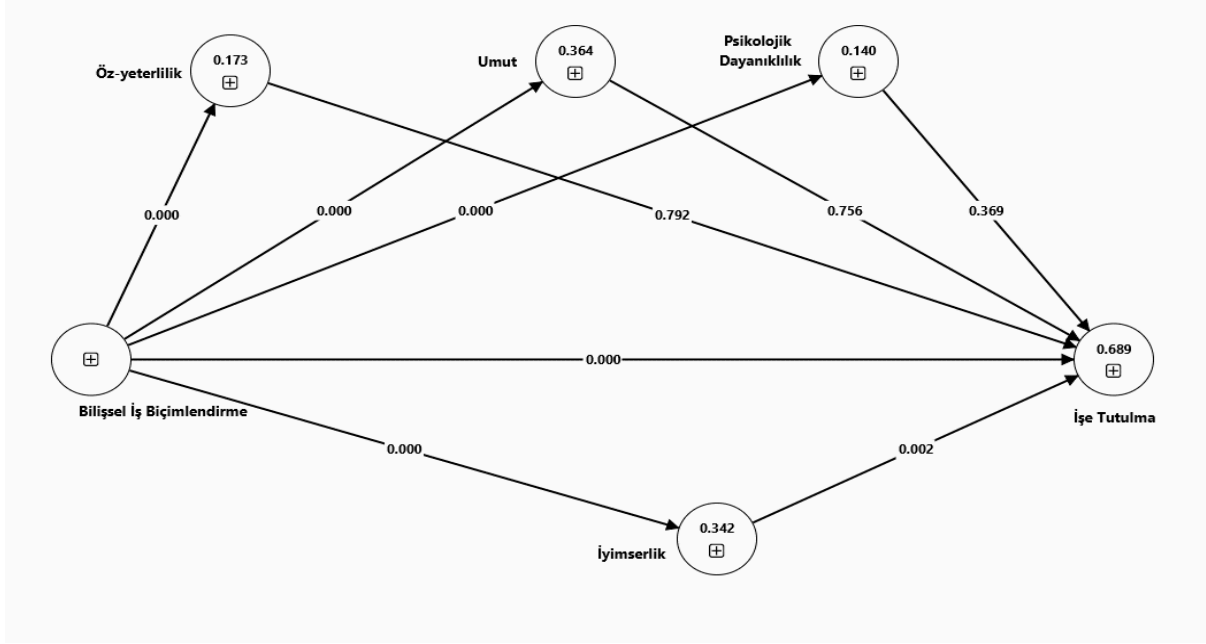
VIF değerinin 5’ten büyük olması değişkenler arasında korelasyonun yüksek olduğu anlamına gelmektedir (Hair vd., 2017). Tablo 5’teki değerler incelendiğinde değişkenler arası doğrusallık probleminin olmadığı görülmektedir. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkenleri açıklama oranları ise işe tutulma %54, öz-yeterlilik %14, umut %27, psikolojik dayanıklılık %12 ve iyimserlik %23 şeklindedir. Etki büyüklüğü katsayıları;  $f^2 \geq 0,02$  ise düşük,  $f^2 \geq 0,15$  ise orta ve  $f^2 \geq 0,35$  ise yüksek olarak sınıflandırılmaktadır (Cohen, 1988). Buna göre araştırma etki katsayıları incelendiğinde bilişsel iş biçimlendirmenin işe tutulma ve umut üzerindeki etkisinin yüksek, öz yeterlilik ve iyimserlik üzerindeki etkisinin orta, psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisinin ise düşük olduğu görülmektedir.





Araştırma hipotezlerini test etmek için yeniden örnekleme yöntemiyle 5000 alt örnekleme analiz yapılmıştır. Araştırma modeline ilişkin sonuçlar Tablo 6’da ve araştırmanın yapısal eşitlik modeli Şekil 2’de gösterilmiştir.

Şekil 2. Yapısal eşitlik modeli



Tablo 6. Araştırma modeli katsayıları

Değişkenler		Standardize $\beta$	Standart Sapma	t değeri	p	
Bilişsel Biçimlendirme	İşe Tutulma	0,782	0,044	17,565	<b>0,000</b>	
	Öz-yeterlilik	0,416	0,080	5,171	<b>0,000</b>	
	Umut	0,604	0,068	8,880	<b>0,000</b>	
	Psikolojik Dayanıklılık	0,374	0,085	4,408	<b>0,000</b>	
	İyimserlik	0,585	0,071	8,253	<b>0,000</b>	
Öz-yeterlilik		-0,040	0,151	0,264	0,792	
Umut	İşe Tutulma	0,066	0,212	0,311	0,756	
Psikolojik Dayanıklılık		-0,084	0,093	0,898	0,369	
İyimserlik		0,331	0,106	3,135	<b>0,002</b>	
Bilişsel Biçimlendirme	Öz-yeterlilik		0,068	0,246	0,806	
	Umut	İşe	0,040	0,133	0,298	0,765
	P. Dayanıklılık	Tutulma	-0,031	0,038	0,822	0,411
	İyimserlik		<b>0,193</b>	0,071	2,738	<b>0,006</b>

Tablo 6’da yol katsayıları incelendiğinde, bilişsel iş biçimlendirmenin işe tutulma ve psikolojik sermaye üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu, psikolojik sermayenin işe tutulma üzerinde sadece iyimserlik alt boyutunun anlamlı olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın H<sub>1</sub> ve H<sub>2</sub> hipotezleri desteklenirken H<sub>3</sub> hipotezi kısmen desteklenmiştir. Dolaylı etki yol katsayıları incelendiğinde bilişsel iş biçimlendirmenin işe tutulma üzerindeki etkisinde



iyimserliğin aracılık rolü olduğu belirlenmiştir. Bilişsel iş biçimlendirme ile iyimserlik arasında ve iyimserlikle işe tutulma arasında pozitif ilişkinin olması aracılığın kısmi olduğunu göstermektedir (Zhao vd., 2010). Bu doğrultuda araştırmanın H<sub>4</sub> hipotezi kısmi desteklenmiştir.

## 5. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu çalışmada acil sağlık hizmetlerinde görev yapan hemşire, ilk-acil yardım teknikeri ve acil tıp teknisyenlerinin örneklem özelinde bilişsel iş biçimlendirme, işe tutulma ve psikolojik sermaye düzeyleri belirlenmiş ve bilişsel iş biçimlendirmenin işe tutulma üzerindeki etkisi ve psikolojik sermayenin rolü yapısal eşitlik modeliyle incelenmiştir.

Araştırmada katılımcıların bilişsel iş biçimlendirme, işe tutulma ve psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç literatür ile uyumludur. Sağlık çalışanları üzerine yapılan önceki araştırmalar sağlık profesyonellerinin iş biçimlendirme (Chang vd., 2020; Harbrigde vd., 2022; Jutengren vd., 2020) işe tutulma (Jutengren vd., 2020; Kaiser vd., 2020; Kim ve Seo, 2021; Setti ve Argentero, 2011; Strömgren vd., 2016) ve psikolojik sermaye düzeylerinin (Yuan vd., 2023; Yun vd., 2024) yüksek olduğunu belirtmektedir. Acil sağlık hizmetleri; acil hastalıklar, kazalar ve afet durumlarında olay yerinden başlayarak hastaların sağlık kuruluşuna getirilmesine kadar olan hastane öncesi acil sağlık hizmeti ve hastanelerin acil servis ünitelerinde gerçekleştirilen acil tedavi ve bakım işlemlerini kapsamaktadır. Dolayısıyla bu birimde çalışan sağlık profesyonelleri çeşitliliği fazla olan olay, durum ve hasta profiline sorunlarına aciliyet ve zaman baskısı altına çözüm üretmek durumundadırlar. İşin bu gerekliliği çalışanlarda bilişsel iş biçimlendirme becerisinin ve psikolojik sermayenin gelişmesine katkı sağlamaktadır. Diğer yandan zor durumda olan insanlara yardım etme gayesi ve onun yarattığı manevi tatmin işe tutulmadaki önemli faktörlerdendir. Acil sağlık hizmetinde görev yapan sağlık profesyonellerinin bilişsel iş biçimlendirme, işe tutulma ve psikolojik sermaye değişkenlerinde yüksek puan ortalamalarına sahip olması bireysel ve iş çıktılarını olumlu etkilemesinin yanı sıra toplumsal fayda açısından da oldukça önemlidir.

Araştırmaya dahil olan katılımcıların işe tutulma düzeyleri kamu ve özel sektöre göre farklılık göstermiştir. Özel sağlık hizmetlerinde çalışanların işe tutulma düzeyleri kamu çalışanlarından daha yüksektir. Bunun nedeni örneklem özelinde kamu ve özel acil sağlık hizmetlerinde iş yükü farklılaşması olabilir. İş yükünün sürdürülebilir düzeyde olması işe tutulmayı destekleyen faktörlerden biri olarak değerlendirilmektedir (Landsbergis, 2009; Setti ve Argentero, 2011). Acil sağlık hizmetleri sunumunda; acil yardım çağrı istasyonları Sağlık Bakanlığı'na bağlıdır ve tüm acil çağrılara bu istasyonlar yanıt vererek ilgili organizasyonu yapmaktadırlar. Dolayısıyla olay yerinde müdahale ve hasta nakli gibi zorlayıcı işler ve iş yoğunluğu oldukça fazladır. Özel sektördeki acil sağlık hizmetleri ise; özel ambulans hizmetleri ve hastane acil servislerini kapsamaktadır ve hasta yoğunluğu kamu acil sağlık hizmetleri kadar değildir.

Bir başka araştırma bulgusu ise katılımcıların işe tutulma ve iyimserlik düzeylerinin mesleki tecrübeye göre farklılaştığını göstermektedir. Araştırma bulgusuna göre mesleki tecrübe



arttıkça işe tutulma ve iyimserlik artmaktadır. Mesleki tecrübe çalışanın problem çözme konusunda bilgi ve beceri düzeyinin artmasını sağlayarak işine yönelik hakimiyetini desteklemektedir. Böylelikle birey işe tutulmanın öncülleri arasında ifade edilen öz değerlendirme (Rich, 2006) becerilerini geliştirebilmektedir. Özellikle acil sağlık hizmetlerinde her gelen ‘acil yardım çağrısında’ başarıya odaklanma ve pozitif tutum sergileme mesleki tecrübenin sağladığı mesleki farkındalıkla güçlenmektedir.

Araştırmada bilişsel iş biçimlendirmenin işe tutulma üzerinde pozitif anlamlı etkisi olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç literatür ile uyumludur. Özellikle sağlık profesyonelleri örnekleminde yapılan araştırmalar iş biçimlendirme ile işe tutulma arasındaki pozitif etki üzerinde durmaktadırlar (Baghdadi vd., 2020; Bakker, 2017; Chang vd., 2020; Wijngaards vd., 2022). İş biçimlendirme yenilikçi iş davranışlarını destekleyerek (Baig vd., 2022) sağlık hizmeti ve bakım kalitesini arttırmaktadır (Romeo vd., 2018). Acil sağlık çalışanlarının çok çeşitli kriz durumlarını yönetirken işlerini kıymetli ve anlamlı bulmaları olumlu sağlık hizmeti çıktılarının oluşmasını sağlamaktadır.

Araştırmanın bir diğer bulgusu iş biçimlendirmenin psikolojik sermaye üzerinde pozitif etkisi olduğu yönündedir. Sağlık çalışanları kriz süreçlerini yönetebilmek için iş biçimlendirmeyle rollerini yeniden tasarlayarak dayanıklılıklarını geliştirmektedirler (Sahay vd., 2022). Bilişsel biçimlendirmeyle birey işine olumlu anlamlar yükleyerek öz-yeterlilik algısını, dayanıklılığını, umut ve iyimserliğini olumlu anlamda etkilemektedir. Önceki araştırmalarda psikolojik sermaye ile iş biçimlendirme arasında pozitif çift yönlü ilişki olduğunu belirtilmektedir (Karabey ve Kerse, 2017; Vogt vd., 2016; Yun vd., 2024).

Araştırmanın bir başka bulgusu psikolojik sermayenin işe tutulma üzerindeki etkisi sadece iyimserlik alt boyutunda anlamlı çıkmıştır. Yapılan araştırmalar psikolojik sermayenin işe tutulma üzerinde olumlu etkisinin olduğunu (Bernales-Turpo vd., 2022) ve sağlık çalışanlarının mesleklerine yönelik öz-yeterlilik algılarının işe tutulmayı arttırdığını göstermektedir. Literatür ile uyumlu olmayan bu araştırma sonucu sağlık profesyonellerinin yasal yetki sınırlarının ülkeden ülkeye farklılıklar göstermesiyle ilişkili olabilir. Örneğin acil sağlık hizmetlerinde görev yapan bir hemşirenin ya da teknikerin öz-yeterliliği/dayanıklılığı/umudu ve iş becerikliliği yüksek olsa bile yasal olarak tanımlı müdahaleler dışına çıkamaması iş tatmininde azalmaya neden olabilir. Benzer şekilde psikolojik sermaye gibi bireysel kaynaklar ne kadar güçlü olursa olsun sağlık hizmetlerinde hataları önlemek amaçlı uygulanan katı kurallar işe tutulmada bir engel olma potansiyeli taşıyabilir.

Araştırmanın son bulgusunda ise bilişsel iş biçimlendirmenin işe tutulma üzerindeki etkisinde psikolojik sermaye iyimserlik alt boyutuyla aracılık rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç bilişsel iş biçimlendirmenin işe tutulma üzerindeki etkisinde kısmi aracılık rolü olduğunu göstermektedir. Acil sağlık hizmet sunucuları kritik vakalarda zamanla yarışarak işlerini yapmaya çalışmaktadırlar. Bu hayat kurtarma sürecinde hem hastanın hem kendilerinin güvenliğini sağlayabilmek için yoğun çaba harcamak zorundadırlar. Psikolojik sermaye ile iş



biçimlendirme arasındaki çift yönlü olumlu ilişki göz önüne alındığında psikolojik sermayenin işe tutulma üzerindeki etkisi yadsınmaz.

Bu araştırmada sağlık hizmet sunumunda kritik öneme sahip bilişsel biçimlendirme, işe tutulma ve psikolojik sermaye değişkenleri ele alınmıştır. Bu araştırmanın literatüre temel katkısı; işe tutulma üzerinde etkili olduğu bilinen bilişsel iş biçimlendirme ile psikolojik sermayenin ilişkisini bir arada değerlendirerek, özellikle acil sağlık hizmetleri bağlamında bu değişkenlerin etkileşim mekanizmasını bütüncül bir biçimde ortaya koymasıdır. Daha önceki çalışmalar sağlık çalışanlarında bilişsel iş biçimlendirme ile işe tutulma arasındaki ilişkiye ayrı ayrı odaklanmış olsalar da psikolojik sermayenin alt boyutlarının bu ilişkiye nasıl dahil olduğunu ayrıntılı biçimde açıklamamıştır. Bu çalışma, söz konusu ilişkiyi psikolojik sermayenin "iyimserlik" boyutunun aracılık etkisini merkeze alarak ayrıntılı şekilde incelemiş ve böylece literatürde var olan bu boşluğu doldurarak özgün bir katkı sunmuştur. Bu yönüyle araştırma, bilişsel iş biçimlendirme ve işe tutulma ilişkisini açıklayan teorik çerçeveyi geliştirerek hem kavramsal hem de uygulamaya yönelik çıkarımlar yapılmasına olanak sağlamaktadır. Pratikte ise sağlık yöneticilerine birtakım ip uçları sunmaktadır. Sağlık hizmetlerindeki iş gücü kaynağının yetersizliği göz önüne alındığında çalışanların işlerini anlamlandırma ve kıymetlendirme, psikolojik sermayelerini desteklemeye yönelik 'hasta ve çalışan odaklı' girişimler önem kazanmaktadır. Hastane acil servis ya da acil yardım istasyonlarında her bir hastayı/acil durumu bütüncül olarak ele alan 'vaka değerlendirme toplantıları'nın planlanması hem hasta odaklılığı hem de çalışan yetkinlikleri ve gereksinimlerinin ortaya çıkmasını sağlayarak çalışan odaklılığını destekleyici faaliyetlerden olabilir. Hekim, hemşire, paramedik, acil tıp teknisyeni ve psikolog gibi ekip üyelerinin bir araya gelerek yapacakları bu değerlendirme toplantıları yapılan işi anlamlandırma ve kıymetlendirme açısından katkı sağlayabilir ve aynı zamanda çalışanların kendilerini ifade etmesi, duygu ve düşüncelerini paylaşması psikolojik sermaye bileşenlerinin de güçlenmesini destekleyebilir.

## **6. SINIRLILIKLAR ve GELECEK ARAŞTIRMALAR İÇİN ÖNERİLER**

Bu araştırmanın önemli çıktılarının yanı sıra en önemli sınırlılığı kesitsel türde bir çalışma olmasıdır. Bu bağlamda gelecekte yapılacak araştırmalar için birtakım öneriler söz konusudur. Önerilerden ilki farklı dinamiklere sahip meslek gruplarında boylamsal çalışmaların nitel araştırmalarla desteklenerek karma yöntemlerle yapılması olabilir. İkincisi, sağlık meslek alt grupları arasındaki benzerlik ve farklılıkların anlaşılmasını sağlamak için mevcut araştırma değişkenleri nitel araştırma yöntemiyle derinlemesine incelenebilir. Üçüncüsü çok disiplinli yaklaşım ile bilgi, tutum, davranış düzeyleri ölçümlerine ek olarak davranış geliştirme bileşenlerini de içeren projeler geliştirilebilir. Son olarak ülkelerin sağlık sistemlerindeki farklılıkların acil sağlık hizmet sunucuları üzerindeki etkisini anlayabilmek için kültürlerarası karşılaştırma çalışmaları yapılabilir.



## Kaynakça

- Al Badi, F. M., Cherian, J., Farouk, S., & Al Nahyan, M. (2023). Work engagement and job performance among nurses in the public healthcare sector in the United Arab Emirates. *Journal of Asia Business Studies*, 17(5), 1019-1041. <https://doi.org/10.1108/JABS-06-2022-0216>
- Avey, J. B., Avolio, B. J., & Luthans, F. (2011). Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance. *Leadership Quarterly*, 22(2), 282-294. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.02.004>
- Baghdadi, J. D., Brook, R. H., Uslan, D. Z., Needleman, J., Bell, D. S., Cunningham, W. E., & Wong, M. D. (2020). Association of a care bundle for early sepsis management with mortality among patients with hospital-onset or community-onset sepsis. *JAMA Internal Medicine*, 180(5), 707-716. <https://doi.org/10.1001/jamainternmed.2020.0183>
- Baig, L. D., Azeem, M. F., & Paracha, A. (2022). Cultivating innovative work behavior of nurses through diversity climate: The mediating role of job crafting. *SAGE Open Nursing*, 8. <https://doi.org/10.1177/23779608221095432>
- Bakker A. B. (2017). Job crafting among health care professionals: The role of work engagement. *Journal of Nursing Management*, 26(3), 321-331. <https://doi.org/10.1111/jonm.12551>
- 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>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359-1378. <https://doi.org/10.1177/0018726712453471>
- Bernales-Turpo, D., Quispe-Velasquez, R., Flores-Ticona, D., Saintila, J., Ruiz Mamani, P. G., Huanchuire-Vega, S., Morales-García, M., & Morales-García, W. C. (2022). Burnout, professional self-efficacy, and life satisfaction as predictors of job performance in health care workers: The mediating role of work engagement. *Journal of Primary Care & Community Health*, 13. <https://doi.org/10.1177/21501319221101845>
- Bhatti, M. A., Mat, N., & Juhari, A. S. (2018). Effects of job resources factors on nurses job performance (mediating role of work engagement). *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 31(8), 1000-1013. <https://doi.org/10.1108/IJHCQA-07-2017-0129>
- Breevaart, K., & Bakker, A. B. (2018). Daily job demands and employee work engagement: The role of daily transformational leadership behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(3), 338-349. <https://doi.org/10.1037/ocp0000082>



- Britt, T. W., Dickinson, J. M., Greene-Shortridge, T. M., & Mckibben, E. S. (2007). Self-engagement at work. In, D. Nelson, & C. L. Cooper (Eds.), *Positive organizational behavior: Accentuating the positive at work* (pp. 143-158). Sage. <https://doi.org/10.4135/9781446212752.n11>
- Chang, S., Han, K., & Cho, Y. (2020). Association of happiness and nursing work environments with job crafting among hospital nurses in South Korea. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(11), 4042. <https://doi.org/10.3390/ijerph17114042>
- Chen, S. L. (2015). The relationship of leader psychological capital and follower psychological capital, job engagement and job performance: A multilevel mediating perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(18), 2349-2365. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1020443>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Erlbaum
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834-848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Demerouti, E., Hewett, R., Haun, V., De Gieter, S., Rodríguez-Sánchez, A., & Skakon, J. (2020). From job crafting to home crafting: A daily diary study among six European countries. *Human Relations*, 73(7), 1010-1035. <https://doi.org/10.1177/0018726719848809>
- Ghazzawi, R., Bender, M., Daouk-Öyry, L., van de Vijver, F. J. R., & Chasiotis, A. (2021). Job crafting mediates the relation between creativity, personality, job autonomy and well-being in Lebanese nurses. *Journal of Nursing Management*, 29(7), 2163-2174. <https://doi.org/10.1111/jonm.13357>
- Güler, M., Çetin, F., & Basım, H. N. (2019). İşe tutulma ölçeği çok kısa versiyonu (UWES-3) geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Alternatif bir versiyon (UWES-6) önerisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 6(2), 189-197. <https://doi.org/10.18394/iid.516921>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis*. Pearson Prentice Hall.
- Hair, J., Hollingsworth, C. L., Randolph, A. B., & Chong, A. Y. L. (2017). An updated and expanded assessment of PLS-SEM in information systems research. *Industrial Management & Data Systems*, 117(3), 442-458. <https://doi.org/10.1108/IMDS-04-2016-0130>



- Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources and consequences. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: The handbook of essential theory and research* (pp. 102-117). Psychology Press.
- Harbridge, R., Ivanitskaya, L., Spreitzer, G., & Boscart, V. (2022). Job crafting in registered nurses working in public health: A qualitative study. *Applied Nursing Research*, *64*, 151656. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2021.151556>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, *43*, 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Huang, Q., Wichaikhum, O.-A., & Nantsupawat, A. (2020). Job crafting and organizational commitment of nurses in Chengdu University Hospitals, the People's Republic of China. *Nursing Journal CMU*, *47*(2), 486-501.
- İnanç, G., Özcan, A., & Erkasap, A. (2023). Acil sağlık hizmetlerinde çalışan personelin beş faktör kişilik özellikleri ile ekip çalışması arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Karadeniz Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, *4*(1), 62-85.
- Janes, G., Mills, T., Budworth, L., Johnson, J., & Lawton, R. (2021). The association between health care staff engagement and patient safety outcomes: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Patient Safety*, *17*(3), 207-216. <https://doi.org/10.1097/PTS.0000000000000807>
- Jutengren, G., Jaldestad, E., Dellve, L., & Eriksson, A. (2020). The potential importance of social capital and job crafting for work engagement and job satisfaction among health-care employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(12), 4272. <https://doi.org/10.3390/ijerph17124272>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, *33*(4), 692-724.
- Kaiser, S., Patras, J., Adolfsen, F., Richardsen, A. M., & Martinussen, M. (2020). Using the job demands–resources model to evaluate work-related outcomes among Norwegian health care workers. *SAGE Open*, *10*(3). <https://doi.org/10.1177/2158244020947436>.
- Karabey, C. N., & Kerse, G. (2017). The relationship between job crafting and psychological capital: A survey in a manufacturing business. *PressAcademia Procedia*, *3*, 909-915.
- Kim, H., & Seo, K. (2021). Impact of job engagement on the quality of nursing services: The effect of person-centered nursing in South Korean nurses. *Healthcare*, *9*(7), 826. <https://doi.org/10.3390/healthcare9070826>
- Landsbergis, P. A. (2009). Interventions to reduce job stress and improve work organization and worker health. In P. Schnall, M. Dobson, & E. Roskam (Eds.), *Unhealthy work: Causes, consequences, cures* (pp. 193-209). Baywood Publishing Company, Inc.





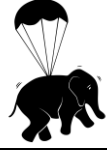
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219-238. <https://doi.org/10.1002/job.507>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52(5), 509-516. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.5.509>
- Mossburg, S. E., & Dennison Himmelfarb, C. (2021). The association between professional burnout and engagement with patient safety culture and outcomes: A systematic review. *Journal of Patient Safety*, 17(8), e1307-e1319. <https://doi.org/10.1097/PTS.0000000000000519>
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (2011). Safety at work: A meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *The Journal of Applied Psychology*, 96(1), 71-94. <https://doi.org/10.1037/a0021484>
- Oruç, E. (2018). Psikolojik sermaye ölçeği kısa formunun Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Journal of Turkish Studies*. 13(14), 141-151. <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.13618>
- Oshio, T., Inoue, A., & Tsutsumi, A. (2018). Associations among job demands and resources, work engagement, and psychological distress: Fixed-effects model analysis in Japan. *Journal of Occupational Health*, 60(3), 254-262. <https://doi.org/10.1539/joh.2017-0293-OA>
- Rich, B. L. (2006). *Job engagement: Construct validation and relationships with job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation* [Doctoral dissertation]. University of Florida.
- Rich, B. L., LePine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2010.51468988>
- Romeo, M., Yepes-Baldó, M., Westerberg, K., & Nordin, M. (2018). Impact of job crafting on quality of care: The moderating effect of commitment. *Psychology*, 9, 2649-2661. <https://doi.org/10.4236/psych.2018.912151>
- Sağlık Bakanlığı. (2023). *Acil sağlık hizmetleri her yerde*. Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığı. <https://www.saglik.gov.tr/TR-101080/acil-saglik-hizmetleri-her-yerde.html#:~:text=Ekim%20sonu%20itibariyle%2011%20kara,haz%C4%B1r%2015.466%20UMKE%20personelimiz%20bulunuyor> (Erişim Tarihi: 18 Aralık 2024).



- Sağlık İstatistikleri Yıllığı. (2022). *Sağlık istatistikleri yılığı 2022 yayınlanmıştır*. Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığı. <https://www.saglik.gov.tr/TR-103184/saglik-istatistikleri-yilligi-2022-yayinlanmistir.html> (Erişim Tarihi: 18 Aralık 2024).
- Sahay, S., Gigliotti, R. A., & Dwyer, M. (2022). Role conflict, job crafting, stress and resilience among nurses during COVID-19. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 30(3), 234-243. <https://doi.org/10.1111/1468-5973.12417>
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1217-1227. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1217>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner, & D. P. Skarlicki (Eds.), *Research in social issues in management* (pp. 135-177). Information Age.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Martinez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464-481. <https://doi.org/10.1177/0022022102033005003>
- Schulz, M., Damkröger, A., Voltmer, E., Löwe, B., Driessen, M., Ward, M., & Wingenfeld, K. (2011). Work-related behaviour and experience pattern in nurses: Impact on physical and mental health. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 18(5), 411-417. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2850.2011.01691.x>
- Setti, I., & Argentero, P. (2011). Organizational features of workplace and job engagement among Swiss healthcare workers. *Nursing & Health Sciences*, 13(4), 425-432. <https://doi.org/10.1111/j.1442-2018.2011.00636.x>
- Strömngren, M., Eriksson, A., Bergman, D., & Dellve, L. (2016). Social capital among healthcare professionals: A prospective study of its importance for job satisfaction, work engagement and engagement in clinical improvements. *International Journal of Nursing Studies*, 53, 116-125. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.07.012>
- Sun, T., Zhao, X. W., Yang, L. B., & Fan, L. H. (2012). The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurses: A structural equation approach. *Journal of Advanced Nursing*, 68(1), 69-79. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05715.x>



- Sweetman, D., & Luthans, F. (2010). The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement. In A. B. Bakker, & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 54-68). Psychology Press.
- Tan, K.-L., Lew, T.-Y., & Sim, A. K. S. (2019) Is meaningful work the silver bullet? Perspectives of the social workers. *Journal of Asia Business Studies*, 13(4), 612-632. <https://doi.org/10.1108/JABS-09-2018-0267>
- Tims, M., & Akkermans, J. (2017). Core self-evaluations and work engagement: Testing a perception, action, and development path. *PloS One*, 12(8), e0182745. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0182745>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173-186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- Vogt, K., Hakanen, J. J., Brauchli, R., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2016). The consequences of job crafting: A three-wave study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(3), 353-362. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1072170>
- Waheed, J., Jun, W., Yousaf, Z., Radulescu, M., & Hussain, H. (2021). Towards employee creativity in the healthcare sector: Investigating the role of polychronicity, job engagement, and functional flexibility. *Healthcare*, 9(7), 837. <https://doi.org/10.3390/healthcare9070837>
- Wijngaards, I., Pronk, F. R., Bakker, A. B., & Burger, M. J. (2022). Cognitive crafting and work engagement: A study among remote and frontline health care workers during the COVID-19 pandemic. *Health Care Management Review*, 47(3), 227-235. <https://doi.org/10.1097/HM R.0000000000000322>
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *The Academy of Management Review*, 26(2), 179-201. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378011>
- Yavuz, M., & Artan, İ. E. (2019). İş zanaatkârlığı (Job Crafting) kavramı: Türkçe iş zanaatkarlığı ölçeğinin geliştirilmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 20(1), 95-125. <https://doi.org/10.24889/ifede.404744>
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Detay Yayıncılık.
- Yepes-Baldó, M., Romeo, M., Westerberg, K., & Nordin, M. (2018). Job crafting, employee well-being, and quality of care. *Western Journal of Nursing Research*, 40(1), 52-66. <https://doi.org/10.1177/0193945916680614>
- Yuan, Z., Zhang, X., Wang, F., Jin, M., Teng, M., He, H., & Wang, J. (2023). Levels of psychological capital among nurses: A systematic review and meta-analysis. *International Nursing Review*, 70(1), 89-96. <https://doi.org/10.1111/inr.12803>



Yun, M. S., Lee, M., & Choi, E. H. (2024). Job crafting, positive psychological capital, and social support as predictors of job embeddedness on among clinical nurses- A structural model design. *BMC Nursing*, 23, 192. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01845-9>

Zhao, X, Lynch, J.G. ve Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197-206. <https://doi.org/10.1086/651257>

**Katkı Oranı Beyanı:** Yazar çalışmayı tek başına gerçekleştirmiştir.

**Destek ve Teşekkür Beyanı:** Veri toplama sürecinde destek olan Başkent Üniversitesi SHMY- İlk ve Acil Yardım Programı öğretim elemanları Bekir Ertuğrul'a, Senem Çelik Yavuz'a, Esra Tekinyıldız'a ve uzman hemşire Hacer Arı'ya teşekkürlerimi sunarım.

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

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

Bu makale **benzerlik** tespit yazılımlarıyla taranmıştır.