



Araştırma Makalesi, Gönderim Tarihi: 11.03.2024; Kabul Tarihi: 14.05.2024
DOI: 10.47129/ bartiniibf.1450970

Arıcıların Sorumluluk ve Yetkinlik Özellikleri ile Yaşam Doyumu, İşe Bağlılıkları ve İş Performansları Arasındaki İlişkisi

Öğr. Gör. Mahmut ÇAKAN

Bingöl Üniversitesi Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi
mahmutcakan@bingol.edu.tr, Orcid ID: 0009-0006-5285-0527

Dr. Öğr. Üyesi M. Fatih BÜKÜN

Bingöl Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü
mfbukun@bingol.edu.tr, Orcid ID: 0000-0001-6487-4776

Dr. Öğr. Üyesi Ufuk BARMANPEK

Bingöl Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü
ubarmanpek@bingol.edu.tr, Orcid ID: 0000-0003-1473-4841

Öğr. Erdal IRMAK

Milli Eğitim Bakanlığı, erdalirmak_83@hotmail.com, Orcid ID: 0009-0006-7491-515X

Öğr. Zeliha ÖZGÜN

Milli Eğitim Bakanlığı, ozgunzelihaa@gmail.com, Orcid ID: 0009-0006-0495-4882

Öz

Bu çalışma beş faktör bir kişilik boyutundan biri olan sorumluluk kişilik özelliğinin, temel ihtiyaçlardan biri kabul edilen yetkinlik boyutu aracılığıyla yaşam doyumu, işe bağlılık ve iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Çalışma aracılık mesleği ile uğraşan ve yaş ortalaması 40.72 olan 236 kişilik bir örneklem ile yapılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, sorumluluk kişilik boyutu ile yetkinlik arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yetkinlik temel ihtiyacı ile işe bağlılık, yaşam doyumu ve performans algısı arasında da pozitif anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Çalışmanın hipotezleri yol analizi (path analysis) metodu ile jamovi istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir. Arıcılarda sorumluluk kişilik boyutunun, yetkinlik temel ihtiyacı aracılığında, işe bağlılık, yaşam doyumu ve performans algısı üzerindeki dolaylı etkisi anlamlı çıkmıştır. Yani arıcıların sorumluluk kişilik özelliğine bağlı olarak işlerinde yetkin hissettikleri ve bunun da onların işe bağlılıklarına, yaşam doyumlarına ve işteki performans algılarında artışa yol açtığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Arıcılık, sorumluluk, yetkinlik, işe bağlılık, yaşam doyumu, iş performansı

JEL Sınıflandırması: J28, Q10

The Relationship Between Conscientiousness and Competence Characteristics of Beekeepers and Their Life Satisfaction, Work Commitment and Job Performance

Abstract

This study aimed to examine the relationship between the conscientiousness personality trait, one of the five-factor personality dimension, and life satisfaction, work engagement and job performance through the competence dimension, which is considered one of the basic needs. The study was conducted with a sample of 236 beekeepers and whose average age was 40.72. According to the results of the study, it was determined that there was a positive significant relationship between the conscientiousness personality dimension and competence. Additionally, it was determined that there was a positive significant relationship between the basic need for competence and work engagement, life satisfaction and performance perception. The hypotheses of the study were analyzed using the path analysis method and the jamovi statistical program. the conscientiousness personality dimension in beekeepers is related to work commitment, life satisfaction and performance perception was significant through competence. In other words, it has been observed that beekeepers feel competent in their jobs due to the conscientiousness personality trait, and this leads to an increase in their commitment to work, life satisfaction and perception of performance at work.

Keywords: Beekeeping, conscientiousness, competence, work commitment, life satisfaction, job performance

JEL Classification: J28, Q10

Giriş

Kişilerin yaptıkları işe bağlı olarak farklı psikolojik deneyimler yaşadıkları çalışmalarda gösterilmiştir. Dolayısıyla kişilik özelliği kişinin işi ile kurduğu bağ ve psikolojik iyi oluş durumunu etkileyecek bir faktör olabilmektedir. Bu çalışmanın amacı kişilik boyutlarından sorumluluk kişilik boyutunun derecesine göre kişinin işine olan bağlılığında, yaşam doyumunda ve işinde göstereceği performansta nasıl farklılıklar olacağını ele almaktır. Sorumluluk kişilik boyutu ile kişilerin işlerinde gösterdikleri performans, yaşam doyumları ve işe bağlılıkları arasındaki ilişki incelenirken aynı zamanda kişilerin işinde yetkin hissetmelerinin de ne derece etkili bir faktör olabileceği araştırılmıştır.

Bu çalışmada arıcılık mesleği ile uğraşan kişilerin davranışları anlaşılmaya çalışılmıştır. Ülkemizde hayvancılık faaliyeti içinde arıcılık önemli bir yer tutmaktadır. Ayrıca ülkemiz arıcılık açısından dünyada ön sıralarda yer almaktadır. Örneğin, ülkemizde 2022 yılında 95.386 köyde arıcılık faaliyeti yapılmıştır. Ayrıca bal üretiminde ülkemiz 2021 faaliyet raporlarına göre Çin Halk Cumhuriyeti'nden sonra 96.344 ton ile ikinci sırada yer almıştır (TUİK, 2023). Bu veriler dikkate alındığında arıcılık mesleği ile

uğraşan kişilerin davranışlarını anlamak önemli görülmektedir. Arıcılık mesleği ile uğraşan kişilerin davranışlarını anlamaya yönelik çalışmalar sınırlı olsa da, arıcılıkta bir kişilik özelliği olarak planlı ve titiz çalışmanın önemini vurgulayan bir çalışma bulunmaktadır (Görgü Akçay ve Bükün, 2022). Bu alan yazını dikkate alınarak sorumluluk kişilik özelliğinin arıcılarda önemi ve başka değişkenlerle ilişkisi çalışma kapsamında araştırılmıştır.

1. Literatür Taraması

Belirli kişilik yapılarını derinlemesine ele alan ölçeklerden biri olan beş faktör kişilik boyutu dışadönüklük-içedönüklük, yumuşak başlılık-düşmanlık, özdenetim-sorumluluk, duygusal denge ve gelişime açıklık boyutlarından oluşmaktadır. Bu alt boyutlardan sorumluluk bileşeninin yeterlilik, düzen, titizlik, görevşinaslık, başarı çabası, öz-disiplin ve tedbirlik alt boyutlarından oluştuğu belirtilmiştir (Costa ve diğ., 1991; Somer ve diğ., 2002). Sorumluluk boyutu insanların görevlerini ne ölçüde aktif olarak planladığı, organize ettiği ve yerine getirdiğini de ifade etmektedir (Stewart, 1999). Dolayısıyla sorumluluk kişilik özelliği bir işte başarılı olmak için önemli bir faktör olabilir. Örneğin, bir metaanaliz çalışmasında iş performansı ile sorumluluk arasında pozitif ilişki bulunmuştur (Barrick ve Mount, 1991). Başka çalışmalarda da sorumlu kişilik sahibi olmak ile işteki performans arasında pozitif bir ilişki rapor edilmiştir (Witt ve diğ., 2002; Witt ve Ferris, 2003). Farklı iş setlerinde sorumluluk kişilik özelliği bir işteki başarıda tutarlı bir yordayıcı olmuştur (Barrick ve Mount, 2005).

Öz belirleme kuramı, sosyal bir varlık olarak ele aldığı insanın sosyal bağlam içinde etkin birer birey olmaya çalışırken yaşadığı bilişsel ve duyuşsal süreçleri ele almaktadır (Ryan ve Deci, 2000). Kuram yetkinlik, aidiyet ve özerklik olarak insanın ihtiyaç duyduğu üç temel ihtiyacın olduğunu dile getirmektedir (Deci ve Vansteenkiste, 2004). Bu çalışmada öz belirleme kuramının önemli gördüğü temel ihtiyaçlar bileşenlerinden yetkin olma ihtiyacının aracı rolü dikkate alınmıştır. Yetkin olma ihtiyacı, bireylerin çevre ile etkileşiminde kendilerini etkili hissetmeye yönelik doğal isteklerinin sonucu olarak ortaya çıkan bir ihtiyaç şeklinde tanımlanmaktadır (Deci ve Ryan, 2000). Ayrıca yetkin olma ihtiyacı, kişilerin kapasitelerine dayanarak yeterli olma duygusuna erişmelerini ifade etmektedir. Yani yaptığı işte başarılı olan kişilerin yeterli olma duygusunu tatmaları sonucu yetkin olma ihtiyacının karşılanacağı varsayılmaktadır (Deci ve Ryan, 2002; Deci ve diğ., 1996). Yetkin olma ihtiyacının karşılandığı bireylerin iş performansı ve iyi oluşlarının olumlu etkilendiği çalışmalarda desteklenmiştir. Örneğin, yetkin olmanın iş performansına olumlu yansıdığı gösterilmiştir (Wang ve Haggerty, 2011). Öz belirleme kuramının dile getirdiği temel ihtiyaçların karşılanması, kişilerin psikolojik iyi oluşlarının artmasına yardımcı olduğu belirtilmiştir (Ntoumanis, 2009; Reis, 2000). Yapılan başka çalışmalarda da algılanan iş yeterliğinin, yani bireylerin belirli görevleri yerine getirme veya belirli alanlarda performans gösterme yeteneklerine ilişkin değerlendirmelerinin (Ford, 1985), daha iyi iş performansına (Abbas ve diğ., 2019; Berdicchia ve Masino, 2019) ve refaha (Hurst ve Prescott, 2022) yol açtığı gösterilmiştir. Bu çalışma bağlamında da yetkin olmanın işe bağlılığa, yaşam doyumuna ve işte gösterilen performansa olumlu yansıtacağı öngörülmüştür. Bunun yanında kişilik ve iş

yetkinliği arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalarda, proaktif kişilik ile iş yetkinliği arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir (Clegg ve Spencer, 2007; Parker ve Collins, 2010). Buradan hareketle sorumlu kişilik özelliğinin bir sonucu olarak kişilerin işlerinde yetkin hissedecekleri ve bununda işine ve duygu durumuna olumlu yansıtacağı öngörülmüştür.

Çalışmada başka bir değişken olan işe bağlılık kavramı üç boyut olarak yapılan işe karşı istek duyma, kendini işe adama ve işte yoğunlaşma şeklinde tanımlanmıştır (Maslach ve diğ., 2001; Schaufeli ve diğ., 2002). Ayrıca işe bağlılık kişinin yaptığı işe yönelik yüksek düzeyde bir motivasyona sahip olmasını içermektedir (Bakker ve diğ., 2008). İşine bağlı kişiler sadece fiziksel olarak işe odaklanmazlar, bilişsel ve duygusal olarak da işin içinde olurlar (Ashforth ve Humphrey, 1995). Bunun yansımaları olarak, işine bağlı kişilerin işlerinde yüksek verimlilik gösterdikleri ve işlerinden doyum aldıkları belirtilmiştir (Harter ve diğ., 2002). İşe bağlılığın aynı zamanda psikolojik iyi oluş üzerinde olumlu etkisinin olduğu belirtilmiştir (Wang, 2024). Örneğin, öğretmenlerin işe bağlılıkları ile iyi oluşları arasında olumlu bir ilişki olduğu gösterilmiştir (Liu ve diğ., 2023). Farklı çalışmalarda işe bağlılık ile yetkinlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu da belirtilmiştir (Pranitasaria ve diğ., 2022; Tian ve diğ., 2019). Ayrıca yetkin olmanın işe bağlılığa yardımcı olduğu dile getirilmiştir (Chen ve diğ., 2022). Bu çalışma kapsamında da işinde yetkin olmanın arıcıların iş performansına, işe bağlılığına ve iş tatminine nasıl yansıtacağı ele alınmıştır.

Yaşam memnuniyeti, kişinin yaşam kalitesinin bilişsel ve toplam bir değerlendirmesi olarak ele alınmıştır (McDowell, 2010; Pavot ve Diener, 1993). İşinde yetkin olma ile yaşam doyumları arasında pozitif bir ilişkinin olduğu dile getirilmiştir (Pranitasaria ve diğ., 2022). Örneğin, Portekizli sürücülerle yürütülen bir çalışmada yaşam doyumları ve işe bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki rapor edilmiştir (Ferreira ve diğ., 2020). Bir işyerindeki olumlu ve olumsuz deneyimler zihinsel refah ve sağlığı etkilemektedir (Ahola ve diğ., 2005; Erdoğan ve diğ., 2011; Faragher ve diğ., 2005; Hakanen ve diğ., 2008; Schaufeli ve diğ., 2009). Yapılan bir işin yansımaları olarak deneyimlenen psikolojik iyi oluşun işe bağlılıktaki yükseliş ile bir ilişkisinin olduğu da vurgulanmıştır (Harter ve diğ., 2002). Bu bağlamlar dikkate alınarak, bu çalışmada arıcıların işlerinde yetkin hissetmelerini aynı zamanda onların yaşam memnuniyetlerini de etkileyeceği öngörülmüştür.

İlgili alan yazını dikkate alındığında arıcıların kişilik özelliklerine bağlı olarak yaşadıkları psikolojik süreçleri ele alan bir çalışma bulunmamıştır. Bu çalışma arıcıların sorumluluk kişilik özelliklerine bağlı olarak işlerinde gösterdikleri performans, işlerine bağlılıkları ve yaşam doyumları arasındaki ilişki ele alınmıştır. Bu ilişki temelinde arıcıların işlerinde yetkin hissetmelerinin aracı rolü de dikkate alınmıştır. Yani sorumlu davranan arıcıların işlerinde yetkin hissedecekleri ve buna bağlı olarak iş performansı, işe bağlılıkları ve iş tatmininin olumlu olarak artacağı öngörülmüştür.

2. Yöntem

2.1. Hipotezler

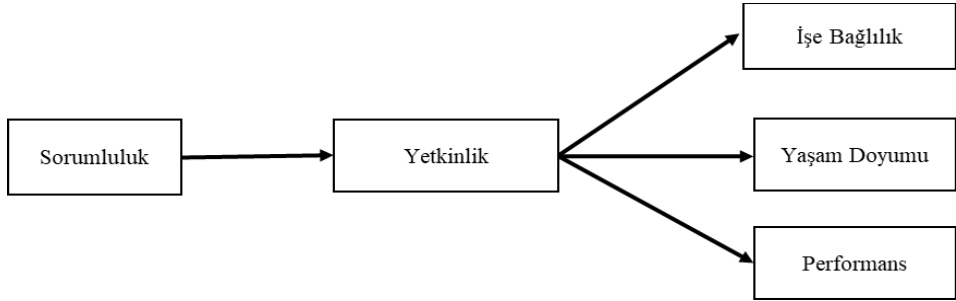
Bu çalışmada sorumluluk kişilik özelliği ile yetkinlik arasındaki ilişkinin yapılan işteki bağlılığı ve performansı artıracığı ve yaşam doyumuna olumlu yansıtacağı düşünülmektedir. Çalışmanın hipotezleri aşağıda belirtilmiştir. Çalışmanın hipotez edilen yol modeli şekil-1’de gösterilmiştir.

H1: Sorumluluk kişilik özelliği ile işteki yetkinlik arasında anlamlı pozitif bir ilişki beklenmektedir.

H2: Yetkinlik ile işe bağlılık, yaşam doyumuna ve işteki performans arasında anlamlı pozitif bir ilişki beklenmektedir.

H3: Yetkinlik, sorumluluk ile işe bağlılık, yaşam doyumuna ve işteki performans arasındaki ilişkide anlamlı olarak aracılık rolünde bulunacaktır.

Şekil 1: Sorumluluk ile İşe Bağlılık, Yaşam Doyumu ve Performans Arasında Yetkinliğin Aracı Rolü



2.2. Katılımcılar

Çalışmaya 243 kişi katılmıştır. Ölçeklerin tamamını doldurmayan 7 kişi çalışmadan çıkarılarak 236 kişi ile analizler yapılmıştır. Yaşını belirten 213 katılımcının yaş ortalaması 40.72 ($SS = 12.35$) olarak rapor edilmiştir. Çalışmaya 197 erkek ($Ort. = 41.42$, $SS = 12.23$) ve 15 kadın ($Ort = 30.53$, $SS = 8.95$) katılmıştır. Çalışma için Bingöl Üniversitesi Etik Kurulu’ndan 01.09.2022 tarih ve E.70463 protokol numaralı etik kurul onay belgesi alınmıştır.

2.3. İşlem

Veri toplamak için çevrim içi veri toplama platformu kullanılmıştır. Analiz süreçlerinden önce, çalışmanın verisi kayıp değerler, uç değerler ve ilgili tanımlayıcı istatistikler açısından gözden geçirilmiştir. Ölçeklerin tamamını doldurmayan kişilerin

verileri çalışmadan çıkarılmıştır. Uç değer analizleri sonucunda 6 çok değişkenli ve 4 tane de tek değişkenli uç değer analize dahil edilmemiştir.

2.4. Ölçme Araçları

2.4.1. Demografik bilgi formu: Yaş, cinsiyet, meslek süresi, kovan sayısı, son 1 yıl içinde elde edilen mal miktarı ve yıllık kar miktarı sorularından oluşmaktadır.

2.4.2. Sorumluluk Ölçeği: Katılımcıların sorumluluk kişilik özelliklerini ölçmek için Büyük Beşli Kişilik Envanterinin (Benet – Martinez ve John, 1998) sorumluluk alt ölçeği kullanılmıştır. Envanterin Türkçe uyarlaması Nebi Sümer tarafından 56 ülkede Beş Büyük Kişilik Özelliğinin araştırıldığı uluslararası bir çalışmanın parçası olarak yapılmıştır (Schmitt ve diğ., 2007). Türkçe uyarlama çalışmasında sorumluluk alt boyutu için Cronbach alfa değeri .77 olarak bulunmuştur. 9 maddeden oluşan sorumluluk alt ölçeği 5 dereceli Likert olarak (1 = kesinlikle katılmıyorum, 5 = kesinlikle katılıyorum) sıralanmıştır. Örnek madde olarak “kendimi işini tam yapan biri olarak görüyorum”. Bu çalışma kapsamında ölçeğin güvenirlik katsayısı ($\alpha = .81$) olarak rapor edilmiştir.

2.4.3. Yetkinlik Ölçeği: Kendilerini ne kadar yeterli gördüklerine dair maddeler Van den Broeck ve diğ. (2010) tarafından geliştirilen işle ilgili temel ihtiyaç memnuniyeti ölçeğinin yetkinlik alt boyutu kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Dönmez (2014) tarafından yapılmıştır. Uyarlama çalışmasında yetkinlik alt boyutunun Cronbach alfa değeri .85 olarak bulunmuştur. 5 dereceli Likert olarak (1 = kesinlikle katılmıyorum, 5 = kesinlikle katılıyorum) sıralanan ölçek maddeleri 5 maddeden oluşmaktadır. “İşimdeki görevlerime tam anlamıyla hakimim” maddesi örnek teşkil etmektedir. “İşimi hakkıyla yerine getirebildiğimden emin değilim” maddesi orijinal çalışmada çıkarıldığı için bu çalışma içinde ilgili madde analiz dışında tutulmuştur. Kalan 4 maddenin ölçeğin iç-tutarlılık güvenirlik katsayısı ($\alpha = .87$) olarak rapor edilmiştir.

2.4.4. Yaşam Doyumu Ölçeği: Ölçek kişilerin yaşam memnuniyetini ölçen maddelerden oluşmaktadır (Diener ve diğ., 1985). Türkçe uyarlaması Köker (1991) tarafından geliştirilen ölçeğin Cronbach alfa değeri .86 olarak bulunmuştur. 5 maddeden oluşan ölçeğin maddeleri Likert tipi (1 = hiç uygun değil, 5 = çok uygun) olarak derecelendirilmiştir. Örnek madde olarak “yaşamım birçok yönüyle ideallerime yakın” verilebilir. Maddelerin güvenirlik iç-tutarlılık katsayısı ($\alpha = .82$) olarak rapor edilmiştir.

2.4.5. İşe Bağlılık Ölçeği: Utrecht işe bağlılık ölçeğinin ultra-kısa versiyonu olan (Schaufeli ve diğ., 2006) ve Bilginoğlu ve Yozgat (2019) tarafından Türkçe’ye uyarlanan ölçek bu çalışmada kullanılmıştır. Kısa versiyonu 3 maddeden oluşan ölçeğin maddeleri 5 dereceli Likert olarak (1 = kesinlikle katılmıyorum, 5 = kesinlikle katılıyorum) sıralanmıştır. Ölçek içinde örnek madde olarak “işimde kendimi enerji dolu hissedirim” maddesi verilebilir. Ölçeğin iç-tutarlılık katsayısı ($\alpha = .86$) olarak ölçülmüştür.

2.4.6. Performans Ölçeği: Katılımcıların performans algılarını ele alan ölçek 7 maddeden oluşan ve şirket anlamında performans ölçen bir ölçektir (Erdoğan, 2011). Orijinal çalışmanın Cronbach alfa değeri ise .83 olarak rapor edilmiştir. 5’li Likert (1 =

kesinlikle katılmıyorum, 5 = kesinlikle katılıyorum) olarak derecelendirilmiş ölçek için örnek madde olarak “iş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum” şeklindedir. Bu çalışmada ise hipotezlerin uygunluğu için 4 madde kullanılmıştır. Bu maddelerin iç-tutarlılık katsayısı ($\alpha = .84$) olarak ölçülmüştür.

3. Bulgular

3.1. Demografik Değişkenlere Ait Bulgular

Arıcılık mesleğinde geçen süre ile işinde yetkin olduğunu hissetme arasında anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur ($r = .40, p < .001$). Arıcıların işinde geçirdikleri süre onların işlerinde yetkin olmasını da getirmiştir. Ancak işinde yetkin hissetme ile kişilerin elde ettikleri mal miktarı arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir ($r = .07, p = .34$). Dolayısıyla yetkin olmanın ürün bazında performansa yansımadağı görülmektedir. Ancak elde edilen kar ile yetkinlik arasında pozitif anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = .47, p < .001$). Aynı zamanda işte çalışılan süre ile elde edilen kar arasında da pozitif anlamlı bir ilişki görülmüştür ($r = .27, p < .001$). Benzer sonuçlar sorumluluk kişilik özelliğine sahip olma ile çalışılan süre ($r = .33, p < .001$), elde edilen bal miktarı ($r = .007, p = .92$) ve kazanılan kar ($r = .50, p < .001$) arasında görülmüştür.

Tablo 1: Demografik Bilgiler

Değişkenler	Ort.	SS	N	%	
Yaş	40.72	12.35	213		
Cinsiyet					
			Kadın	15	6.36
			Erkek	197	83.47
			Belirtmeyen	24	10.17
Süre	11.3	9.42			
Kovan sayısı	192	234			
Bal miktarı	345050	3.54			
Kar					
			0-19 bin	81	38.9
			20 bin - 49 bin	39	18.8
			50 bin - 99 bin	29	13.9
			100 bin - 249 bin	35	16.8
			250 bin - 499 bin	15	7.2
			500 bin ve üstü	9	4.3

Süre: Kaç yıldır arıcılık mesleğini yapıyorsunuz?

Kovan sayısı: Sahip olduğunuz kovan sayısını yazınız?

Bal miktarı: Son 1 (bir) yıl içinde kilo olarak elde ettiğiniz bal miktarını yazınız?

Kar: Arı ürünlerinden yıllık ne kadar kar elde ediyorsunuz?

3.2. Yol Analizi

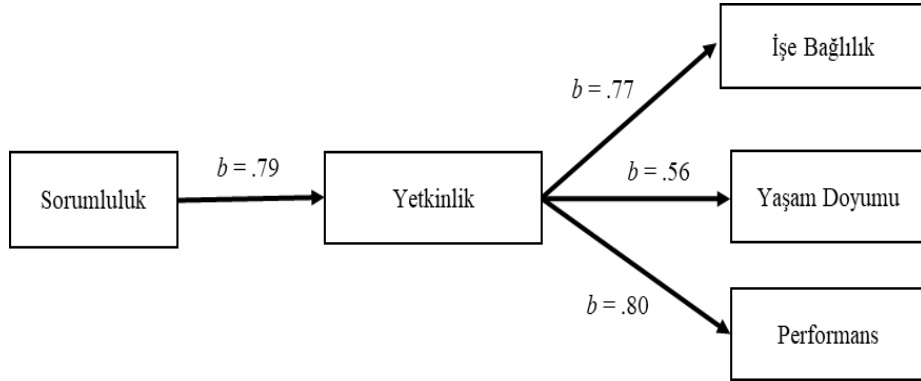
Bu çalışmanın hipotezlerini test etmek için önerilen yol analizi JAMOVÍ programı yardımıyla yapılmıştır. Modelde sorumluluk bağımsız değişken (exogenous variable) ve yetkinlik, işe bağlılık, yaşam doyumu, performans ise bağımlı değişken (endogenous variable) olarak tanımlanmıştır. Analiz sonucunda $\chi^2(3, N = 226) = 17.1, p < .001, TLI = .94, CFI = .98, RMSEA = .14$ uyum indeksleri ortaya çıkmıştır. Bütün uyum indeksleri olmasa da kısmen modele uyum gösterdikleri görülmektedir. Yol analizi modellerinde kabul edilebilir uyum indeksi kriterleri ($\chi^2 / df = 2 \leq \chi^2 / df \leq 3, TLI = .90 \leq TLI \leq .95, CFI = .90 \leq CFI \leq .95, RMSEA = .05 \leq RMSEA \leq .08$) olarak dikkate alınmıştır (Bollen, 1990; Hooper ve diğ., 2008; Hu ve Bentler, 1999; Kline 2011).


Modeldeki parametrelere bakıldığında sorumluluk kişilik özelliğinin yetkin olmayı pozitif ve anlamlı olarak yordadığı görülmüştür ($b = .79, SE = .05, z = 14.5, p < .001; CI [.68, .90]$). Dolayısıyla yüksek sorumluluk kişilik özelliğine sahip kişilerin işlerinde yüksek oranda yetkinlik göstermişlerdir. Ayrıca, işinde yetkin olma durumu işe bağlılık ($b = .77, SE = .04, z = 19, p < .001; CI [.69, .85]$), yaşam doyumu ($b = .56, SE = .05, z = 10.1, p < .001; CI [.45, .67]$) ve performans algısını ($b = .80, SE = .03, z = 21.5, p < .001; CI [.73, .87]$) pozitif ve anlamlı olarak yordamaktadır. İşinde yetkin olduğunu ifade eden kişilerin işe bağlılıklarının, yaşamdan hoşnut olma seviyelerinin ve işteki hedeflerine ulaşmalarının yüksek olduğu görülmektedir.

Modelde direk olmayan etkilere (indirect effect) bakıldığında ise bütün etkilerin anlamlı olduğu görülmektedir. Sorumluluk kişilik özelliğinin yetkin olma aracılığıyla işe bağlılık ($b = .61, SE = .05, z = 11.52, p < .001; CI [.50, .71]$), yaşam doyumu ($b = .44, SE = .05, z = 8.32, p < .001; CI [.34, .55]$) ve performans algısı ($b = .63, SE = .05, z = 12.03, p < .001; CI [.53, .74]$) üzerindeki dolaylı etki anlamlı çıkmıştır. Dolayısıyla sorumluluk sahibi kişilerin aynı zamana işlerinde yetkin oldukları ve bunun da işe bağlılıklarına, yaşam doyumlarına ve işteki performanslarına olumlu yansıdığı görülmektedir.

Modelde açıklanan varyanslar dikkate alındığında yetkin olma ($R^2 = .48$), işe bağlılık ($R^2 = .61$), yaşam doyumu ($R^2 = .31$) ve performans ise ($R^2 = .67$) oranında açıklanmıştır. Görüldüğü gibi modeldeki bağımlı değişkenlerdeki değişimler yüksek oranda açıklanmıştır.

Şekil 2: Sorumluluk ile İşe Bağlılık, Yaşam Doyumu ve Performans Arasında Yetkinliğin Aracı Rolü



Not. 1. Koyu işaretlenen bütün oklar anlamlı sonuçları temsil etmektedir. 
2. Yol modelindeki değerler standart olmayan parametreleri temsil etmektedir.

Tablo 2: Korelasyonlar, Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenirlik Katsayıları

Değişkenler	1	2	3	4	5
1.Sorumluluk	(.81)				
2.Yetkinlik	.69***	(.87)			
3.İşe Bağlılık	.66***	.78***	(.86)		
4.Yaşam Doyumu	.37***	.56***	.54***	(.82)	
5.Performans	.63***	.82***	.83***	.55***	(.84)
Ort.	3.91	4.02	4.11	3.44	3.94
SS	.66	.76	.74	.76	.74

Not.1. Güvenirlik katsayıları parantez içinde gösterilmiştir.

2. $N = 226$. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Sonuç ve Değerlendirmeler

Bu çalışmada, sorumluluk kişilik özelliği ile işe bağlılık, yaşam doyumu ve işte gösterilen performans arasındaki ilişki ele alınmıştır. Ayrıca bu değişkenler arasındaki ilişki ele alınırken işte yetkin olmanın aracı rolü de dikkate alınmıştır. Çalışmanın hipotezleri aracılık mesleği ile geçinen katılımcılardan oluşmuştur.

İşinde yetkin olmanın aynı zamanda olumlu çıktılarının olduğu belirtilmiştir (Chen ve diğ., 2022; Hurst ve Prescott, 2022). Bu çalışmada arıcıların işinde yetkin hissetmelerinin işlerinde geçirdikleri süreye bağlı olduğu görülmüştür. Yetkin olmanın işte gösterilen performans ile ilişkisine bakıldığında ise, yetkin olmanın ürün bazında

performansa yansımadağı ancak kar olarak sorulan performans algısı açısından pozitif anlamlı bir ilişki görülmüştür. Dolayısıyla, maddi olarak ölçülen performans olmasa bile kişilerin işlerinde kendilerini başarılı görmeleri açısından yetkinlik önemli bir faktör olmaktadır. Yetkinlikte görülen sonuçların sorumluluk kişilik özelliğinde de görüldüğü tespit edilmiştir. Yani, sorumlu kişilik ile çalışılan süre ve kazanılan kar olarak performans arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Sorumluluk kişilik özelliği ile işinde yetkin olma arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Dolayısıyla yüksek derecede sorumluluk kişilik özelliğine sahip kişilerin işlerinde de yüksek oranda yetkinlik gösterecekleri görülmüştür. Çalışmalarda proaktif kişilik ile iş yetkinliği arasında pozitif ilişkinin olduğu belirtilmiştir (Clegg ve Spencer, 2007; Parker ve Collins, 2010). Ayrıca lise öğrencilerinin akademik yeterlilik ve başarıya ilişkin öz algıları arasındaki ilişkiyi ele alan bir çalışmada, sorumluluk konusunda yüksek puan alan öğrencilerin yüksek akademik yeterlilik algısına da sahip oldukları bulunmuştur (Smith ve diğ., 2024). Dolayısıyla kişilik boyutu (sorumluluk) ile temel ihtiyaç bileşeni (yeterlik) arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

İşinde yetkin olmanın işe bağlılığı, yaşam doyumunu ve işindeki performans algısını anlamlı olarak yordadığı görülmüştür. Yani, işinde yetkin olduğunu ifade eden kişilerin işe bağlılıklarının, yaşamdan memnuniyet derecelerinin ve işteki hedeflerine ulaşmalarının yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar yarı deneysel bir çalışmada işinde yetkin olmanın işe bağlılığı getirdiği bulgusu ile tutarlılık göstermektedir (Chen ve diğ., 2022). Ayrıca işinde yetkin olma ile yaşam doyumunu arasındaki bulguyu destekleyen farklı çalışmalar da söz konusudur (Ferreira ve diğ., 2020; Pranitasaria ve diğ., 2022). Bu çalışmada gösterilen yetkinlik ve işe bağlılık arasındaki anlamlı ve pozitif ilişki alan yazında desteklenmiştir (örn.; Payne, 2005). İşteki performans ve yetkinlik arasındaki ilişkiye dair bir çalışmada, yeterlilik ihtiyacı tatmin edilen çalışanların görev başarısı ve hedefe ulaşmaya olumlu yansıdığı tespit edilmiştir (Moore ve diğ., 2024).

Çalışmada hipotez edilen yol modelinde dolaylı etkilerin anlamlı olduğu görülmüştür. Yani sorumluluk kişilik özelliğine sahip kişilerin işe bağlılıklarında, yaşam doyumlarında ve performans algısındaki pozitif ilişkinin işinde etkin olmanın aracı etkisinde anlamlı olduğu bulunmuştur. Dolayısıyla sorumluluk sahibi kişiliğin işte yetkin olmaya olumlu yansıdığı ve bununla kişilerin işe bağlılıklarına, yaşam doyumlarına ve işteki performanslarına olumlu yansıdığı görülmektedir. Bir kişilik özelliği olarak sorumluluk boyutunun yeterlilik ve başarı çabası gibi yeterli olmayı gerektiren bileşenleri içerdiği belirtilmiştir (Costa ve diğ., 1991; Somer ve diğ., 2002). Dolayısıyla sorumlu davranmanın yetkin olmayı beslediği bu çalışma ile de desteklenmiştir. Literatürde öz-farkındalığın işteki yetkinliği olumlu etkilediği ve bunun da işe bağlılığı artırdığı bulunmuştur (Chen ve diğ., 2022). Bu çalışmada ise işteki yetkinlik ile işe bağlılık arasındaki ilişki sorumluluk kişilik özelliğinin dolaylı etkisi üzerinden gösterilmiştir. Farklı çalışmalarda sorumlu olma ile yaşam doyumunu (Kalimo ve Vuori, 1990; Lauerma ve König, 2016) ve işteki performans (Barrick ve Mount, 1991) arasındaki olumlu ilişkinin yetkin olma ile sağlandığı bu çalışma ile gösterilmiştir.

Bu çalışmada gösterildiği gibi iş alanında çalışanın kişilik özellikleri hem çalışanın psikolojik sağlığını, hem işi ile olan bağlılığını ve hem de performansını etkilediği bulunmuştur. Özellikle sorumlu olmanın hem iş ile ilgili ve hem çalışan üzerinde olumlu sonuçlarının olduğu farklı çalışmalarda belirtilmiştir (örn., Barrick ve Mount, 1991; Lauer mann ve König, 2016). Ancak bu çalışma ile özellikle sorumlu olmanın temel ihtiyaçlardan biri olan yeterlilik ihtiyacına olumlu cevap verdiği için kişilerin hem işine ve hem de yaşamına olumlu yansıdığı görülmüştür. Özel olarak bu çalışmada arıcıların davranışları ele alınmıştır. Özellikle iş esnasında gerekli dikkati ve özeni gerektiren bir iş olarak arıcılıkta, sorumlu olmanın önemi de ayrıca ortaya çıkmıştır.

Çalışmanın ele aldığı hipotezler ilişkisel yöntem dikkate alınarak incelendiği için değişkenler arasında bir nedensellik olduğu ile sürülemez. Bu noktada ileri de yapılacak çalışmalarda tercih edilecek kontrollü araştırma yöntemlerinden deneysel veya yarı deneysel yöntemlerin bu çalışmada elde edilen sonuçları güçlendirmesi açısından önemli görülmektedir. Ayrıca bu çalışmada kişilik gibi içsel faktörler dikkate alınarak işte gösterilen performans anlaşılmasına çalışılmıştır. Ancak dışsal faktörlerde elde edilen bal miktarını etkileyeceğinden kişilerin performansı üzerinde etkisi olacaktır. Bu çalışmada örneğin iklim koşulları gibi dışsal faktörler dikkate alınmadığı için ileride yapılacak çalışmalarda göz önünde bulundurulabilir. Beklendiği gibi arıcılık mesleği ile uğraşanların çoğunluğu erkek olduğu için bizimde katılımcılarımızın çoğunluğunu erkekler oluşturmuştur. Arıcılık mesleğindeki erkek dominantlığına rağmen çalışmada kadın katılımcıların yer alması önemlidir. Özellikle kadın katılımcıların yaş ortalamasının erkeklerle karşılaştırıldığında düşük olması, kadınlarında arıcılık mesleğinde yer almaya başladığını göstermektedir. Ayrıca arıcılık mesleği arı gibi hassas bir canlı ile uğraşmayı gerektirdiği için, işinde sorumlu davranmak başarılı olmaya yardımcı olduğu görülmüştür. Sorumlu davranmanın getirdiği yetkinlik ve sonucunda kişi ve iş ile ilgili olumlu çıktılar, arıcılıkta sorumluluk sahibi olmanın önemini ortaya koymaktadır.

Bu çalışmanın sonuçları bağlamında arıcılık mesleği ile uğraşan kişilerin hem iş performansları ve hem de iş tatmini ile bağlılıklarının işlerinde sorumlu davranmaları ve yetkin olmaları ile ilişkili olduğu görülmüştür. Dolayısıyla arıcıların işlerinde yetkin hissetmeleri için arıcılığın gerektirdiği sorumlulukların farkında olmalarının bilgisi arıcıların bağlı olduğu kurumlar tarafından verilmesi önemlidir. Çünkü arıcıların sorumlu davranmaları ve yetkin hissetmeleri arıcılık mesleğine devam edip etmeyeceklerinde belirleyici olabilir. Çünkü işinden yeteri kadar tatmin olmayan ve performans göstermeyen arıcılar işlerini bırakabilir. Arıcılara işlerinde başarılı olmalarının bir yolunun da işlerinde dikkatli, titiz ve hassas olmaları tavsiye edilebilir. Bunun yanında arıcılık bilgisine sahip olmalarının yetkin hissetmelerinde önemli olduğu vurgulanmalıdır.

Sonuç olarak, iş alanında çalışanların kişilik özelliklerinin onların psikolojik ihtiyacını ve işteki performansını etkilemesi açısından önemli olduğu görülmüştür. Dolayısıyla kişilik özellikleri ile işin gerektirdiği şartların birbirine uyumlu olmasının olumlu sonuçlarının olacağı bu çalışma ile desteklenmiştir.

Etik Beyanı: Çalışma için Bingöl Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 01.09.2022 tarih ve E.70463 protokol numaralı etik kurul onay belgesi alınmıştır.

Katkı Oranı Beyanı: Çalışmadaki birinci yazarın makalenin hazırlanmasında, geliştirilmesinde ve yayınlanmasında yaptığı katkı yüzde otuz, ikinci yazarın yaptığı katkı yüzde otuz, üçüncü yazarın yaptığı katkı yüzde yirmi, dördüncü yazarın yaptığı katkı yüzde on, beşinci yazarın yaptığı katkı yüzde on oranındadır.

Çıkar Çatışması: Makalenin yazar/yazarlarının, çalışma kapsamında herhangi bir kişisel ve finansal çıkar çatışması yoktur.

Kaynakça

- Abbas, M., Raja, U., Anjum, M. ve Bouckennooghe, D. (2019). Perceived competence and impression management: Testing the mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Psychology*, 54(5), 668-677.
- Ahola, K., Honkonen, T., Isometsä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A. ve Lönnqvist, J. (2005). The relationship between job-related burnout and depressive disorders—results from the Finnish Health 2000 Study. *Journal of Affective Disorders*, 88(1), 55-62.
- Ashforth, B. E., and Humphrey, R. H. (1995). Emotion in the workplace: A reappraisal. *Human Relations*, 48, 97-125.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. ve Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- Barrick, M. R. ve Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Barrick, M. R. ve Mount, M. K. (2005). Yes, personality matters: Moving on to more important matters. *Human Performance*, 18(4), 359-372.
- Benet-Martínez, V. ve John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait-multimethod analyses of the Big Five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(3), 729.
- Berdicchia, D. ve Masino, G. (2019). Leading by leaving: Exploring the relationship between supervisory control, job crafting, self-competence and performance. *Journal of Management & Organization*, 25(4), 572-590.
- Bilginoğlu, E. ve Yozgat, U. (2019). Ultra-Kisa İşe Angaje Olma Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması. *Business and Management Studies: An International Journal*, 7(5), 2863-2872.

- Bollen, K. A. (1990). Overall fit in covariance structure models: Two types of sample size effects. *Psychological Bulletin*, 107(2), 256.
- Chen, L., Li, X. ve Xing, L. (2022). From mindfulness to work engagement: The mediating roles of work meaningfulness, emotion regulation, and job competence. *Frontiers in Psychology*, 13, 997638.
- Clegg, C. ve Spencer, C. (2007). A circular and dynamic model of the process of job design. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(2), 321-339.
- Costa, P. T., McCrae, R. R. ve Dye, D. A. (1991). Facet Scales for Agreeableness and Conscientiousness; a Revision of the NEO Personality Inventory. *Personality and Individual Differences*, 12(9), 887-898.
- Deci, E. L. ve 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.
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2002). *Handbook of Self-Determination Research*. Rochester Press.
- Deci, E. L., Ryan, R. M. ve Williams, G. C. (1996). Need satisfaction and the self-regulation of learning. *Learning and Individual Differences*, 8(3), 165-183.
- Deci, E. L. ve Vansteenkiste, M. (2004). Self-determination theory and basic need satisfaction: Understanding human development in positive psychology. *Ricerche di Psicologia*, 27(1), 23-40.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J. ve Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Dönmez, S. (2014). *Developing a likert-type measure to assess transformational and transactional leadership styles in Turkey* (Master's thesis). Middle East Technical University, Ankara.
- Erdoğan, E. (2011). *Etkili liderlik, örgütsel sessizlik ve performans ilişkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gebze İleri teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Erdoğan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M. ve Mansfield, L. R. (2012). Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of Management*, 38(4), 1038-1083.
- Faragher, E. B., Cass, M. ve Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(2), 105-112.

- Ferreira, P., Gabriel, C., Faria, S., Rodrigues, P. ve Sousa Pereira, M. (2020). What if employees brought their life to work? The relation of life satisfaction and work engagement. *Sustainability*, 12(7), 2743.
- Ford, M. E. (1985). The concept of competence: Themes and variations. In H. A. Marlowe, R. B. Weinberg (Eds), *Competence Development: Theory and Practice in Special Populations* (pp. 3-49). Academic Press.
- Görgü Akçay, N. S. ve Bükün, M. F. (2022). Arıcılık Faaliyetinin Günlük Hayattaki Problemlerden Uzaklaşmaya ve İyi Oluşa Katkısı, *BinBee Arı ve Doğal Ürünler Dergisi*, 2(1), 26-33.
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B. ve Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22(3), 224-241.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., and Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268–279.
- Hooper, D., Coughlan, J. ve Mullen, M. (2008). Structural equation modelling: guidelines for determining model fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1): 53–60.
- Hu, L. T. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: a Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Hurst, R. ve Prescott, J. (2022). Counselling as a calling: Meaning in life and perceived self-competence in counselling students. *Counselling and Psychotherapy Research*, 22(1), 219-224.
- Kalimo, R. ve Vuori, J. (1990). Work and sense of coherence—resources for competence and life satisfaction. *Behavioral Medicine*, 16(2), 76-89.
- Kline R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. The Guilford Press.
- Köker, S. (1991). *Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeyinin Karşılaştırılması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Lauermann, F. ve König, J. (2016). Teachers' professional competence and wellbeing: Understanding the links between general pedagogical knowledge, self-efficacy and burnout. *Learning and Instruction*, 45, 9-19.

- Liu, L., Fathi, J., Allahveysi, S. P., and Kamran, K. (2023). A model of teachers' growth mindset, teaching enjoyment, work engagement, and teacher grit among EFL teachers. *Frontiers in Psychology, 14*, 1137357.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*, 397- 422.
- McDowell, I. (2010). Measures of self-perceived well-being. *Journal of Psychosomatic Research, 69*(1), 69-79.
- Moore, H. L., Bakker, A. B., van Mierlo, H. ve van Woerkom, M. (2024). Daily strengths use and work performance: A self-determination perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 97*(1), 190-208.
- Ntoumanis, N., Edmunds, J. ve Duda, J. L. (2009). Understanding the coping process from a self-determination theory perspective. *British Journal of Health Psychology, 14*(2), 249-260.
- Parker, S. K. ve Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management, 36*(3), 633-662.
- Payne, H. J. (2005). Reconceptualizing social skills in organizations: Exploring the relationship between communication competence, job performance, and supervisory roles. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 11*(2), 63-77.
- Pavot, W. ve Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment, 5*(2), 164.
- Pranitasari, D. (2022). Development of Work Engagement Model Based on Organizational Culture Method. *International Journal of Instruction, 15*(2), 861-884.
- Pranitasari, D., Setianingsih, W., Prastuti, D., Hermastuti, P. ve Saodah, E. S. (2022). The effect of emotional intelligence, compensation and work environment on work engagement. *Monas: Jurnal Inovasi Aparatur, 4*(1), 373-386.
- Reis, H. T., Sheldon, K. M., Gable, S. L., Roscoe, J. ve Ryan, R. M. (2000). Daily well-being: The role of autonomy, competence, and relatedness. *Personality and Social Psychology Bulletin, 26*(4), 419-435.
- Ryan, R.M. ve Deci, E.L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist, 55*(1), 68-78.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. ve Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement, 66*(4), 701-716.

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. ve Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(7), 893-917.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. ve Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schmitt, D. P., Allik, J., McCrae, R. R. & Benet-Martinez, V. (2007). The geographic distribution of big five personality traits: Patterns and profiles of human self description across 56 nations. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 38(2), 173-212.
- Smith, J., Garon-Carrier, G., Guimond, F. A., Fitzpatrick, C., Chichekian, T., St-Amand, J. ve Lemieux, A. (2024). Using personality traits to predict correspondence between self-perception of academic competence and achievement: A latent profile analysis study. *Social Psychology of Education*, 27(1), 283-297.
- Somer, O., Korkmaz, M. ve Tatar, A. (2002). Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin Geliştirilmesi-I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 21 – 33.
- Stewart, G. L. (1999). Trait bandwidth and stages of job performance: Assessing differential effects for conscientiousness and its subtraits. *Journal of Applied Psychology*, 84, 959–968.
- Tian, G., Wang, J., Zhang, Z. ve Wen, Y. (2019). Self-efficacy and work performance: The role of work engagement. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 47(12), 1-7.
- TUİK (2023). Hayvansal üretim İstatistikleri (Yıllık)-Arıcılık. Türkiye İstatistik Kurumu. <https://data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=ar%C4%B1c%C4%B1l%C4%B1k&dil=1> adresinden erişildi.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B. ve Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 981-1002.
- Wang, Y. (2024). Exploring the impact of workload, organizational support, and work engagement on teachers' psychological wellbeing: a structural equation modeling approach. *Frontiers in Psychology*, 14, 1345740.

- Wang, Y. ve Haggerty, N. (2011). Individual Virtual Competence and Its Influence on Work Outcomes. *Journal of Management Information Systems*, 27(4), 299–334.
- Witt, L. A., Burke, L. A., Barrick, M. R. ve Mount, M. K. (2002). The interactive effects of conscientiousness and agreeableness on job performance. *Journal of Applied psychology*, 87(1), 164.
- Witt, L. A. ve Ferris, G. R. (2003). Social skill as moderator of the conscientiousness-performance relationship: Convergent results across four studies. *Journal of Applied psychology*, 88(5), 809.