



ÖZEL EĞİTİM ÖĞRETMENLERİNİN PSİKOLOJİK İYİ OLUŞLARI VE PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Sevgi MANDAN, Anıl AKMAN, Doğukan ŞAYAN, Çetin KILIÇ, Bilgen YALÇIN, Tayfun ÜLKER,
Gülyaprak GEZİCİ YILDIZLI, Burcu TATAR

Giriş

İyi oluş, psikolojik deneyimleri ve işlevselliğini en faydalı şekliyle tanımlayan bir kavramdır. İyi oluş kavramı, 2000 yılının son çeyreğinde psikoloji literatüründe sıklıkla araştırılmaya başlanmıştır. İyi oluş, iyi duyguların olması, olumsuz duyguların ise olmaması olarak belirtilmiştir. Pozitif psikoloji anlayışı da iyi oluşla ilgili olarak bu ifadeyi kabul etmektedir (Deci ve Ryan, 2008). İnsanların yaşamlarında karşılaştıkları olumsuz durumlar ve zorluklara olumlu yönlerinden bakmaya yönelik bakış açısı geliştiren pozitif psikolojinin temel belirleyicisi “iyi oluş” tur. İyi oluş genel olarak öznel ve psikolojik iyi oluş olarak ayrılmaktadır (Çankır ve Yener, 2017). Araştırmada psikolojik iyi oluş tanımlanmaktadır. Psikolojik iyi oluş, ilk defa Bradburn tarafından 1960’lı yıllarda ileri sürülse de; Ryff (1989), tarafından alana kazandırılmıştır. Genel anlamda Psikolojik İyi Oluş, hayatta var olan zorluklara rağmen, kişilerin ortaya koymuş oldukları gelişmelerin toplamı olarak tanımlanmıştır. Kavramın ortaya çıkış amacı insanlığa dair iyilik halinde meydana gelen aksaklıları tespit etmek ve gidermektir. Pozitif psikoloji literatürü iyi oluşla ilgili iki ana bakış açısını kabul etmektedir. Birincisi eudaimonic, ikincisi ise hedonic kavramlardır (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002). Bu literatüre göre “iyi olma” pozitif ve negatif duygu dengelenmesi ile bireyin doyum mutluluğunun esas alındığı “hedonic” ve bireyin nasıl iyi olacağını farkına varması olan “eudaimonic” olarak iki ana yaklaşım söz konusudur (Ryan ve Deci, 2001). Psikolojik işlevsellik olarak adlandırılan eudaimonic bakış nesnel iyi olma kriterleriyle değerlendirilir. (Kashdan vd., 2008). Ryff (1989)’ın “Psikolojik İyi Oluş Modeli” altı alt

boyuttan ibarettir. Bu boyutları; bireyin geçmiş yaşamı ya da kendisiyle ilgili olumlu değerlendirmelerinden oluşan kendini kabul; bir birey olarak devamlı büyüdüğünün ve geliştiğinin duygusunu yansıtan bireysel gelişim; bireyin yaşam sürecinin anlam ve amaçlara göre devam ettiği inancının yaşam amacı; insanlar arası ilişkide samimiyet ve güveni yansıtan diğerleriyle olumlu ilişkiler; kişinin kendi istekleri ve ihtiyaçlarına göre etrafında devam eden hayatı etkili bir şekilde yönlendirme yeteneği çevresel hâkimiyet; kendi kendine karar verebilme duygusu özerklik-otonomi olarak ifade edilmiştir (Ryff, 1989).

Martin Seligman'ın (2011) beş boyutlu PERMA iyi oluş kuramına göre ise tek başına bir duygu değil; olumlu duygular, bağlanma, olumlu ilişkiler, anlam ve başarı alt boyutlarının bir araya gelerek oluşturduğu çok boyutlu bir yapı olarak tanımlanmaktadır. Bu alt boyutlardan olumlu duygular, Kişinin hissettiği mutluluk, haz, coşku, rahatlık, neşe gibi duygulardır. İyi oluşun ilk bileşeni olumlu duygulardır ve bu duygular öznel olarak ölçülebilmektedirler. (Seligman, 2011). Fredrickson'ın (1998) Olumlu Duyguları Genişletme ve İnşa Etme Kuramı olumlu duyguların bireyi süregelen kişisel kaynaklar inşa etmeye yöneltmek düşünce-eylem yelpazesini genişlettiğini ileri sürmektedir. Ona göre olumlu duygular kişinin farkındalığını arttırmakta ve daha açık bir zihin yaratmaktadır (Frederickson, 2011). İkinci boyut olan bağlanma ise kişinin bir şeyle meşgul olurken zamanın nasıl geçtiğini anlamaması, kendini tamamen o şeye vermesi, sürece kendini kaptırması olarak tanımlanmaktadır (Seligman, 2011). Tıpkı olumlu duygular gibi bağlanmanın da ölçümü öznel olarak yapılabilmektedir (Seligman, 2011). Bağlanma, alan yazında akış kavramıyla da ifade edilebilmekte ve belirli bir faaliyetle, organizasyonla ya da amaç ile derinden bir psikolojik bağlantılılık hali içinde olma anlamında tanımlanmaktadır (Khaw ve Kern, 2014). Üçüncü boyut, olumlu ilişkiler, pozitif psikolojinin temel taşı olan çevre ve diğer insanlarla olan sosyal ilişkileri tanımlamaktadır (Seligman, 2011). Alan yazında olumlu ilişkilerin insan yaşamında iyi oluştan hastalığa daha az eğilimli olmaya kadar pek çok farklı alanda birçok önemli etkisi olduğuna ilişkin pek çok bulgu yer almaktadır (Butler ve Kern, 2016; Lovett ve Lovett, 2016). Olumlu bir ilişki başkaları tarafından sevilme, destek ve değer görme demektir. Dolayısıyla olumlu ilişkilere sahip olmak, iyi hissetmenin ve iyi oluşun önemli bir parçası olarak görülmektedir (Butler ve Kern, 2016). Bu tür ilişkiler bireylerin içinde buldukları toplumla bütünleşme duygusuna, sevdikleri tarafından ilgi görmelerine ve sosyal ilişkilerinden memnun olmalarına işaret etmektedir (Khaw ve Kern, 2014). Zira diğerleriyle olumlu ilişkiler kurmak, doğada savunmasız halde olan insanın; anlam arayışı ve psikososyal gelişimi konusunda, empati kurabilme ve şefkat duygularının desteği, kendi dışındaki bireylerle olumlu ilişkiler kurma

gibi konularda kendini geliştirebilmesi için önemlidir (Ryff ve Singer, 1996). Anlam, kişinin yaşamının amacının farkında olması ile ilgilidir (Butler ve Kern, 2016; Lovett ve Lovett, 2016). Seligman'ın (2011) deyişle anlam, bireyin kendinden daha büyük bir şeye aidiyet hissetmesi ve ona hizmet etme arzusu duymasıdır. Dördüncü boyut olan anlam, insana yaşamının değerli ve yaşanmaya değer olduğu hissini vermektedir (Butler ve Kern, 2016). En temelde, bir amacının olması ve hayatta bir anlam bulması insanı hayatta tutar (Frankl ,2009). Son olarak Başarı boyutu, gerek nesnel gerekse öznel olarak ölçülebilen ve kişide olumlu duygular uyandırmaya ya da kişi için anlam ifade etmese de elde edilebilen ve sürdürülebilir şeylerdir (Seligman, 2011). Hedef belirlemeyi ve bu hedefler için çalışmayı gerektirmektedir. Aynı zamanda belirli becerilerde uzmanlaşmayı ve öz-yeterliliği de beraberinde getirmektedir (Lovett ve Lovett,2016). Bu bileşenler, ayrı ayrı tanımlanabildiği gibi birbirlerinden bağımsız olarak da ölçülebilirler (Lovett ve Lovett, 2016). Seligman'a (2011) göre bu bileşenlerin hiçbiri tek başına iyi oluşu vermemekte ama her biri ona katkıda bulunmaktadır.

Psikolojik güçlendirme ise bireylerin kendilerini güçsüz olarak görmelerine sebep olan etkenlerin ortadan kaldırılmasıyla, bireylerin öz-yetkinlik inancını geliştirme sürecidir (Conger ve Kanungo, 1988). Küresel rekabet ve değişim ortamının yarattığı belirsizliğin, bireylerde yarattığı stresle baş etme amaçlı bireyin motivasyon artırmak temel amaçtır. (Spreitzer, 1995; Conger ve Kanungo, 1988; Thomas ve Velthouse, 1990). Psikolojik güçlendirmenin alt boyutları etki, otonomi, yetkinlik ve anlam olmak üzere dört boyutta incelenmektedir. Etki boyutu; bireylerin, iş yapma süreçlerinde istenen etkileri oluşturabilecek farklılıkları yapabilme derecelerini ifade etmektedir (Thomas ve Velthouse, 1990). Etki, iş ile ilgili çıktılarının kontrolünün kimde olduğuna ilişkin olarak bireyin yaptığı değerlendirmedir. Otonomi Boyutu, bireylerin işlerinin sonuçlarından kendilerini sorumlu olarak görüp görmemelerini içermektedir (Wilkinson, 1998). Eğer bireyler, yaptıkları işlerle ilgili olarak seçim yapma imkânına sahipse, kararlarını da kendileri verebilecekler ve gerektiğinde de davranışlarını değiştirebileceklerdir. Seçme hakkına ve imkânına sahip olan bir birey, özgür iradesini ortaya koyma hakkına ve gücüne de sahip olabilecek ve dolayısıyla da işlerine ilişkin daha esnek olabileceklerdir. (Aryee & Chen, 2006), Yetkinlik boyutu; bireylerin işleri ile ilgili olarak yapmaları gerekenleri başarı ile gerçekleştirmelerini ifade etmektedir. (Thomas ve Velthouse 1990) Aynı bakış açısıyla yetkinlik boyutu; bireylerin kendilerini yaptıkları iş konusunda yeterli görmelerini ve bu yöndeki performans ve yeteneklerine güvenmeleri anlamına gelmektedir (Spreitzer, 2007). Anlam boyutu; bireylerin, örgütsel amaç ve hedefler

doğrultusunda işlerine yükledikleri anlamı, idealleri ve standartları ifade etmektedir. Bu yönüyle de bireylerin işlerini içselleştirmeleri olarak değerlendirilmektedir (Thomas ve Velthouse, 1990). Anlam boyutu; bireylerin davranışlarının, inançlarının ve değerlerinin iş rollerinin gerekleri ile uyumlu olması durumunda, psikolojik güçlendirmenin daha kolay gerçekleştirilebileceği anlayışına dayanmaktadır (Spreitzer, 1995).

Tüm bu boyutların her biri, çalışanların psikolojik olarak güçlendirilmelerine katkıda bulunmakla birlikte, tek başlarına yeterli değildirler. Her bir boyutun bir diğeri ile desteklenmesi gerektiğini belirtmek ve psikolojik güçlendirmenin farklı yönlerini ifade eden bu boyutların, algılanan güçlülük duygusuna katkıda bulunacaktır. Bu boyutlardan herhangi birinin eksik bırakılması ya da gözetilmemesi, algılanan güçlülük duygusunu tamamen ortadan kaldırmaya da azaltacağından, dört boyutunda bir arada ele alınması yerinde olacaktır (Spreitzer 2007).

Psikolojik güçlendirmeye etki eden faktörleri öz saygı, kontrol odağı, bilgi ve kaynaklara ulaşım, ödüller, sosyal –politik destek, katılma organizasyon yapısı, rol belirsizliği olarak sıralayabiliriz. Özsaygı, bireyin değerlerini ve bireysel yargılarını ifade etmektedir (Zimmerman, 1995). Algılanan benlik saygısı düzeyi kişinin özsaygısını belirlemektedir. Kontrol odağı, bireyin davranışlarının yarattığı sonuçların sorumluluğunu kimde ya da nerede aradığıyla ilgili bir kavramdır ve bireyin hayatının ne kadarını kontrol altına alabileceğini belirler. Kontrol odağı, iç kontrol odağı ve dış kontrol odağı olmak üzere iki grupta ele alınmaktadır (Rotter, 1966). Birey davranışlarına yön verenin kendisi olduğunu düşünüyorsa iç kontrol odağına sahiptir. Bu tip bireyler, işlerini kontrol edebileceklerine inandıklarından daha fazla güçlendirilmiş hissetmektedirler. Dış kontrol odağına sahip bireyler, iş yaşamında çevrenin kendini yönlendirdiğini söylemekte; davranışlarının sorumlusu olarak başka kişileri veya başka şeyleri görmektedirler. Dış kontrol odaklı bireylerin hazır bulunuşluk düzeyleri genellikle düşük olmaktadır (Bozkurt, 2009). Bilgiye ve Kaynaklara Ulaşım, bireyler, sorumluluğu dâhilindeki işlerinde daha iyiye gitmek, değişen şartların gerektirdiği bilgi ve becerileri kazanmak, var olan potansiyellerini açığa çıkarmak ve kendilerini gerçekleştirebilmek için eğitim almak, gereken rehberlik hizmetlerinin sağlanması, hangi durumlarda nereden ya da kimden yardım alabileceğinin gösterilmesine gereksinim duyarlar. Çalıştıkları örgütün esas amaçları ve çevreyle kurulan bağlantı ile ilgili bilgiye sahip olan bireyler, örgütüne daha fazla bağlılık duyar. Bu da başarılarını artırır. (Çöl ve Ardic, 2008). Ödüller, performansın artırılmasına hizmet etmektedir. Önemli olan, değerlendirmenin

akabinde bireye geri dönütü uygun zamanda yapmak ve hak eden kişi için etkili bir ödül mekanizmasını yürürlüğe koymaktır. Çünkü burada, başarılı olan bireye iletilmek istenen, değer verildiğini, önemsendiğini, takdir edildiğini hissettirmektir (Barutçugil, 2004). Ödüllendirmeye yönelik herhangi bir girişim olmadığında ya da kurulan ödüllendirme yetersiz olduğunda, değerlendirmeler tarafsız yapılamayacak bu durum da güçlendirme önünde bir engel teşkil edecektir (Barutçugil, 2004). Sosyo-politik destek, içinde bulunulan örgüt tarafından onaylanan ve toplumsal platformda yer alan bireylerce kabul görme veya meşruiyet şeklinde tanımlanmaktadır. Sosyal politik destek için ön şart örgütün bir üyesi olarak görülmektir. Bireyler, yer aldıkları örgütte değişimi gerçekleştirebileceklerini hissedersen, yani etki duyguları güçlü ise kendini yetkin ve etkili hissederek (Spreitzer, 1995). Katılımcı Organizasyon Yapısı; Örgütlerdeki katılımcı yapı, bireyin kendine inanmasına, fark yaratabilecek kişinin kendisi olabileceğini düşünmesine ve ait olduğu yapının içinde kritik öneme sahip bir birey olduğuna yönelik inancının oluşmasına yardımcı olmaktadır (Doğan, 2006). Rol belirsizliği, bireyin görev ve standartların olmadığı, yetkinin belirsiz olduğu ya da tam anlamıyla tanımlanmadığı, sorumluluk çerçevesinin çizilmediği; göreve dair gerçekleşmesi beklenen şey ile bireyden istenenin açık bir biçimde ifade edilmediğinde ortaya çıkmaktadır (Kurt, 2010). Bireyler, beklenti karşısında kararsızlık yaşıyorsa bunun temel nedeni rol belirsizliğidir. Rol belirsizliği olması durumunda, birey sorumluluğunu yerine getirmekte güçlük yaşayacak ve kafa karışıklığı ile karşı karşıya kalacaktır. Bu durum bireyin seçim eksikliği ve etki yoksunluğu yaşamasına neden olacaktır. bireyin yetki sınırları belli olmadığına, inisiyatif almaktan çekinecektir. (Ceylan vd., 2005).

Özel eğitim kavramı öğrencilerin ihtiyaçları gözetilerek hazırlanan ortamlarda eğitim ve sosyal gereksinimlerin karşılandığı, yetersizliklerin giderilmesi veya önlenmesine yönelik olarak, uzman kişiler tarafından geliştirilen düzenlemeler olarak tanımlanmaktadır (Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği, 2006; Özsoy, 2002). Alan içerisindeki uygulama çeşitliliği, bireyin ihtiyacı ve yaşanan güçlüğü derecesine göre hazırlanmakta ve bu çalışmalara erken dönemde ulaşılması, hem bireysel hem de toplumsal anlamda beklentilere cevap verilebilmesi açısından önem arz etmektedir. (Özsoy, Özyürek ve Eripek, 1998).

26184 sayılı Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliğinde hedeflenen amaçlar; bireylerin eğitim ve öğretimin temel amaç ve ilkeleri çerçevesinde, yaşamlarını idame ettirebilecek becerilere sahip olması, ilişkisel beceriler geliştirebilmesi, üretime katılabilmesi ve mutlu bireyler olarak hayatlarına devam edebilmeleri olarak aktarılmaktadır. Ayrıca destekleme program ve

teknikleri ile üst öğrenim kurumlarına devam ederek, meslek alanlarına ve hayata hazırlanmaları amaçlanmaktadır (Özel Eğitim Hizmetleri Tanıtım El Kitabı, 2006).

Özel eğitim kavramı ortaya çıkabilecek eşitsizlikleri engellemeye ve bireylerin potansiyellerini gerçekleştirebilmesi noktasında kritik bir öneme sahiptir. Özel gereksinimli bireylerin sayısındaki artış, sosyal ve toplumsal bağlam içerisinde ele alındığında alanın önemini artırmaktadır(Cavkaytar ve Diken, 2007; Dyson ve Gallannaugh, 2008).

Özel eğitim programları bireysel ihtiyaçlara yönelik hazırlanmakta ve her öğrenci için materyal, eğitim ortamının düzenlenmesi, uzmanlık alanları gibi faktörler öğretmenlerin karşılaşılabilecekleri güçlükler arasında yer almaktadır (Karasu vd., 2014). Özel eğitim alanında çalışan yardımcı personelin yeterli bilgi ve donanıma sahip olmayışı da zorluklara neden olabilmektedir (Akçamete vd., 1998). Bu güçlükler öğretmenlerde stres, tükenmişlik, bıkkınlık ve sıkıntı yaşaması ile beraberinde yapılan işten tatmin olmamaya neden olabilmektedir (Işıkhan, 2017).

Öğretmenliğin kendi içerisinde barındırdığı strese ek olarak, özel gereksinimli öğrenciler ile çalışan öğretmenler daha fazla zorlukla karşılaşmaktadırlar (Çokluk, 2003; Girgin ve Baysal, 2005). Tükenmişlik durumu karşılaşılan güçlükler arasında yer almakta ve bu durumu yaşayan öğretmenlerin öğrencilerle daha az ilişki kurmaya eğilimli oldukları ifade edilmektedir. İlişki kurmanın kritik öneme sahip olduğu bu alanda, öğretmenlerin psikolojik durumlarının önemini vurgulanmaktadır (Karakelle ve Canpolat, 2008).

Psikolojik iyi oluş ve farklı değişkenleri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla; Köylü,D.(2018), Erdil,R.(2018), Günel,D.(2020), Çelik,O.(2016), Şimşek,M.(2018), Aydoğan, İ.(2019), Kurt,N.(2018), Bilgin,Y. (2018), Erözyürek A. (2019), Kalkan, A. (2020), Ayer, D. F. (2016) ve Garip, G. (2019). araştırmalarına ulaşılmıştır. Psikolojik güçlendirme ve farklı değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla da Koptagel, Ç.(2021), Okan, M. vd. (2017), Yerlikaya, M.(2019), Gün ve Turabik (2017) yaptıkları araştırmalara ulaşılmıştır. Alanyazın incelendiğinde, psikolojik güçlendirme düzeyinin ve psikolojik iyi oluşun pek çok değişken ile ilişkili olduğu belirlenmiştir. Araştırmalarda öğretmenlere yönelik psikolojik iyi oluş ya da psikolojik güçlendirmeye dair ayrı ayrı pek çok çalışmaya rastlansa da özel eğitim öğretmenlerine yönelik Bilgin, Y. (2018) dışında demografik özelliklerine göre psikolojik iyi oluş veya psikolojik güçlendirmeye dair herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu bilgiler ışığında araştırmanın amacı, Üsküdar İlçesinde

görev yapan özel eğitim öğretmenlerinin iyi oluş düzeylerinin ve Psikolojik güçlendirme düzeylerinin alt boyutlarının demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemektir. Bu amaçlara dayalı olarak araştırmanın problemi ve alt problemleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir. Üsküdar ilçesi özel eğitim öğretmenlerinin demografik özelliklerine göre iyi oluş düzeyleri ve psikolojik güçlendirme düzeyleri farklılaşmakta mıdır? Araştırmanın problemi kapsamında aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Özel eğitim öğretmenlerinin görev yaptıkları yere göre Psikolojik iyi oluş düzeyi, PERMA ölçeğinin alt boyutları; olumlu duygular, bağlanma, olumlu ilişkiler, anlam, başarı düzeyleri farklılaşmakta mıdır?
2. Özel eğitim öğretmenlerinin kadro durumlarına göre Psikolojik iyi oluş düzeyi, PERMA ölçeğinin alt boyutları; olumlu duygular, bağlanma, olumlu ilişkiler, anlam, başarı düzeyleri farklılaşmakta mıdır?
3. Özel eğitim öğretmenlerinin kıdem yıllarına göre Psikolojik iyi oluş düzeyi, PERMA ölçeğinin alt boyutları; olumlu duygular, bağlanma, olumlu ilişkiler, anlam, başarı düzeyleri farklılaşmakta mıdır?
4. Özel eğitim öğretmenlerinin görev yaptıkları yere göre Psikolojik güçlendirme ölçeğinin alt boyutları; anlamlılık, yeterlik, özerklik, etki düzeyleri farklılaşmakta mıdır?
5. Özel eğitim öğretmenlerinin kadro durumlarına göre Psikolojik güçlendirme ölçeğinin alt boyutları; anlamlılık, yeterlik, özerklik, etki düzeyleri farklılaşmakta mıdır?
6. Özel eğitim öğretmenlerinin kıdem yıllarına göre Psikolojik güçlendirme ölçeğinin alt boyutları; anlamlılık, yeterlik, özerklik, etki düzeyleri farklılaşmakta mıdır?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden genel tarama modellerinden ilişki tarama modeli kullanılmaktadır. İlişki tarama, değişkenler arasındaki bağlantıları, değişkenlerin herhangi bir müdahaleye uğramadan birlikte değişim gösterip göstermediklerinin araştırıldığı bir yöntem olarak açıklanmaktadır (Büyüköztürk vd., 2019, Karasar (2013). Büyüköztürk ve arkadaşlarına (2019) göre ise eğitim alanında yapılan çalışmalarda, okulların, eğitimcilerin ve öğrencilerin özelliklerini ve eğilimlerini özetlemesi nedeniyle tarama modeli çalışmaları

yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu doğrultuda araştırmamızda, İstanbul ili Üsküdar ilçesinde görev yapan özel eğitim öğretmenlerinin psikolojik güçlendirmesinin ve psikolojik iyi olma halinin arasındaki ilişkinin incelenmesi ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

Araştırmanın Evreni

Araştırmanın çalışma evrenini 2021-2022 akademik yılında İstanbul ili Üsküdar ilçesinde, özel eğitim okullarında ve özel eğitim sınıflarında görev yapan özel eğitim öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırma evrenine Rehberlik ve Araştırma Merkezi Özel Eğitim bölümünden ilçemizde görev yapan özel eğitim öğretmenlerinin listesine ulaşılmış ve iletişim kurulmuştur. Araştırma evrenini oluşturan, 130 özel eğitim öğretmenin, 74'ü özel eğitim sınıflarında, 56'sı özel eğitim okullarında görev yapmaktadır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak “Kişisel Bilgi Formu”, “Psikolojik Güçlendirme Ölçeği” ve “PERMA İyi Oluş Ölçeği ” kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmacı tarafından oluşturulan bu formda katılımcıların cinsiyeti, meslekte geçirdiği süre(kıdem yılı), görev yapılan kurum, görevde ki kadro durumları sorulmuştur.

Perma Ölçeği: Martin Seligman'ın iyi oluş ile ilgili beş boyutlu (olumlu duygular, bağlanma, olumlu ilişkiler, anlam ve başarılar) kavramsallaştırmasını ölçüme dökmeyi amaçlayan PERMA Ölçeği, J. Butler ve M. L. Kern tarafından geliştirilmiş, Demirci vd. (2017) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Olumlu duygular (positive emotions), bağlanma (engagement), olumlu ilişkiler (positive relationships), anlam (meaning) ve başarı (accomplishment) kelimelerinin İngilizce baş harflerinden oluşan PERMA ismi alanyazında bu haliyle bilindiğinden uyarlamasında da değiştirilmemiştir.

Psikolojik Güçlendirme Ölçeği: Ölçek, Spreitzer tarafından 1995 yılında geliştirilmiştir. Ölçek, 4 boyut olmak üzere 12 ifadeden oluşmaktadır. Her bir boyut 3 ifade barındırmaktadır. Bu boyutlar anlamlılık, yeterlilik, özerklik ve etki şeklindedir. Türkçeye uyarlanması Sürgevil, Tolay ve Topoyan (2013) tarafından gerçekleştirilmiştir.

Veri analizi

Ölçekler aracılığıyla toplanan verilerin çözümlenmesinde istatistik paket programlarından SPSS kullanılmıştır. Araştırmacılar tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu ile öğretmenlerin demografik bilgileri elde edilmiştir. Elde edilen veriler, gerekli varsayımları karşıladığından Çok Değişkenli Anova (MANOVA) yöntemiyle analiz edilmiştir.

BULGULAR

PERMA İyi Oluş Ölçeği ve Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinden elde edilen verilerin betimsel istatistikleri hesaplanmıştır.

Araştırmaya dâhil edilen özel eğitim öğretmenlerinin yüzde 57.6'sı özel eğitim sınıflarında görev yaparken (N=76); yüzde 42.4'ü özel eğitim okullarında görev yapmaktadır (N=56). Özel eğitim öğretmenlerinin yüzde 62.1'i kadrolu olarak görev yaparken (N=82); yüzde 37.9'u ücretli olarak görev yapmaktadır (N=50). Özel eğitim öğretmenlerinin yüzde 34.8'i 0-5 yıl arasında kıdeme (N=46); yüzde 31.1'i 6-10 yıl arası kıdeme (N=41); ve yüzde 34.1'i 11 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir (N=45).

PERMA İyi Oluş Ölçeğinden alınan puanlar incelendiğinde “anlam” alt boyutundan alınan puanlarının aritmetik ortalamasının, (X)=7.59; “başarı” alt boyutundan alınan puanlarının aritmetik ortalamasının, (X) = 7.60; “bağlanma” alt boyutundan alınan puanlarının aritmetik ortalamasının, (X)=7.81; “olumlu duygular” alt boyutundan alınan puanlarının aritmetik ortalamasının, (X)=7.38; “ilişkiler” alt boyutundan alınan puanlarının aritmetik ortalamasının, (X)=7.56; yüksek olduğu saptanmıştır (N=132).

Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinden alınan puanlar incelendiğinde “anlamlılık” alt boyutundan alınan puanlarının aritmetik ortalamasının, (X)=4.56; “yeterlilik” alt boyutundan alınan puanlarının aritmetik ortalamasının, (X)=4.46; “özerklik” alt boyutundan alınan puanlarının aritmetik ortalamasının, (X)=4.34; “etki” alt boyutundan alınan puanlarının aritmetik ortalamasının, (X)=4.00; yüksek olduğu saptanmıştır (N=132).

Araştırmanın 1. alt problemine yanıt bulmak amacı ile yapılan MANOVA testi sonuçlarına göre, öğretmenlerin *görev yaptıkları yerlere göre* PERMA ölçeğinin alt boyutları; olumlu duygular, bağlanma, olumlu ilişkiler, anlam, başarı düzeyleri bakımından anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır: Wilks Lambda=0.988, F(5,126)=0.30.p<.05

Araştırmanın 2. alt problemine yanıt bulmak amacı ile yapılan MANOVA testi sonuçlarına göre, *öğretmenlerin kadro durumlarına* göre PERMA ölçeğinin alt boyutları; olumlu duygular, bağlanma, olumlu ilişkiler, anlam, başarı düzeyleri bakımından anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır: Wilks Lambda=0.888, $F(5,126)=3,18, p<.05$

Araştırmanın 3. alt problemine yanıt bulmak amacı ile yapılan MANOVA testi sonuçlarına göre, *öğretmenlerin kıdem yıllarına göre* PERMA ölçeğinin alt boyutları; olumlu duygular, bağlanma, olumlu ilişkiler, anlam, başarı düzeyleri bakımından anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır: Wilks Lambda=0.896, $F(10,250)=1,41, p<.05$.

Araştırmanın 4. alt problemine yanıt bulmak amacı ile yapılan MANOVA testi sonuçlarına göre, *öğretmenlerin görev yaptıkları yerlere göre* psikolojik güçlendirme ölçeğinin alt boyutları; anlamlılık, yeterlik, özerklik, etki düzeyleri bakımından anlamlı olarak farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır, Wilks Lambda=0.885, $F(4, 127)=4,12, p<.05$. Görev yerlerine göre yapılan tek yönlü ANOVA sonuçlarına göre yeterlik ($F(1, 130)=,017, p>.05$) ve özerklik ($F(1,130)=2,43, p>.05$) alt boyutları farklılık göstermezken; etki ($F(1, 130)=5,08, p<.05$) ve anlamlılık ($F(1,130)=8,05, p<.05$) alt boyutları anlamlı bir farklılık göstermektedir. Özel eğitim sınıflarında görev yapan öğretmenlerin etki ve anlamlılık puanlarının, özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerden daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Araştırmanın 5. alt problemine yanıt bulmak amacı ile yapılan MANOVA testi sonuçlarına göre, *öğretmenlerin kadro durumlarına göre* psikolojik güçlendirme ölçeğinin alt boyutları; anlamlılık, yeterlik, özerklik, etki düzeyleri bakımından anlamlı olarak farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır, Wilks Lambda=0.913, $F(4, 127)=3,02, p<.05$. Kadro durumlarına göre yapılan tek yönlü ANOVA sonuçlarına göre yeterlik ($F(1,130)=,432, p>.05$), özerklik ($F(1,130)=,760, p>.05$) ve etki ($F(1, 130)=3,67, p>.05$) alt boyutları farklılık göstermezken; anlamlılık ($F(1,130)=7,52, p<.05$) alt boyutları anlamlı bir farklılık göstermektedir. Ücretli olarak görev yapan öğretmenlerin anlamlılık puanlarının, kadrolu olarak görev yapan öğretmenlerden daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Araştırmanın 6. alt problemine yanıt bulmak amacı ile yapılan MANOVA testi sonuçlarına göre, *öğretmenlerin kıdem yıllarına göre* psikolojik güçlendirme ölçeğinin alt boyutları; anlamlılık, yeterlik, özerklik, etki düzeyleri bakımından anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır: Wilks Lambda=0.930, $F(8, 252)=1,16, p<.05$.

Tartışma, sonuç ve öneriler

Psikolojik iyi oluş düzeyi yükseldikçe, kişinin kendisi ile ilgili olan algılarının olumlu olması, kendi sınırlılıklarının farkında olması, çevredeki diğer kişilerle olumlu ilişkiler geliştirmesi, kendi ihtiyaç ve isteklerini karşılayabilecek şekilde çevreyi etkilemesi, kimseye bağımlı olmadan hareket edebilmesi, yaşam ile ilgili amacının ve yaşam anlamının olması düşünülmektedir (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002).

Öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre psikolojik iyi oluşlarında anlamlı bir farka ulaşılmamıştır. Köylü,D.(2018) araştırmasında öğretmenlerin karar alma sürecine katılım düzeylerinin örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi oluş ile ilişkisinin incelendiği çalışmada görev yapılan okul türüne göre fark anlamlı bulunmamıştır. Sürücü, A., vd. (2018) ve Çelik,O. (2021) çalışmalarında da öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin okul türüne göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır. Bu bulgular ile araştırmanın bulguları birbirini destekler niteliktedir.

Öğretmenlerin kadro durumlarına göre; kadrolu veya ücretli çalışan öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinde anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazında kadro durumlarına göre öğretmenlerin psikolojik iyi oluş ve psikolojik güçlendirmeleri konularında bir çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırmanın sonucuna göre ücretli ya da kadrolu çalışmak özel eğitim öğretmenlerinin psikolojik iyi oluş düzeyini etkilememektedir. Kadro durumuna göre daha fazla araştırmaya gereksinim olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmada özel eğitim öğretmenlerinin kıdem yıllarına göre psikolojik iyi oluşlarında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bilgin, Y. (2018) özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin, Karaçam, A. (2016) beden eğitimi öğretmenlerinin, Erözyürek, a. (2019); Şimşek, M.(2018), öğretmenlerin psikolojik iyi olma düzeyleri ile kıdem yıllarına göre psikolojik iyi oluşlarının anlamlı bir farklılık göstermediğini bulmuştur. Mevcut çalışmalarda öğretmenlerin kıdem yıllarına göre psikolojik iyi olma düzeylerinde farklılık çıkmaması kıdem yılları artsa da kendilerini kötü hissetmediklerinin, mesleklerini severek devam ettirdiklerini düşündürebilir. Kıdem yılına göre psikolojik iyi oluş düzeylerine göre farklılık çıkan çalışmalara bakıldığında, Köylü, D. (2018) araştırmasında, öğretmenlerin karar alma sürecine katılım düzeylerinin örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi oluş ile ilişkisinin incelendiği çalışmada kıdem değişkenine göre anlamlı fark bulunmuş; 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Garip, G. (2019),

eğitim fakültelerinde çalışan ğretim elemanlarının kıdem yılı ile iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı ilişki olduğunu bulmuştur. Çalışmaya göre, görev yılı 16 yıl ve üzerinde olan ğretim elemanlarının iyi oluş puanları meslekte ilk on beş yılı içerisinde olanlardan daha yüksek çıkmıştır.

Öğretmenlerin görev yaptıkları yerlere göre psikolojik güçlendirme leğinin alt boyutları; yeterlik, özerklik, anlamlılık, düzeyleri bakımından anlamlı farklılık göstermezken, özel eğitim sınıflarında görev yapan öğretmenlerin etki ve anlamlılık puanlarının, özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Özel eğitim sınıflarında görev yapan öğretmenlerin özel eğitim kurumlarında görev yapan özel eğitim öğretmenlerine göre yaptıkları işi daha anlamlı bulunduğu ve bu işi için kendilerini yeterli hissettikleri düşünülmektedir. Alanyazında görev yerlerine göre psikolojik güçlendirme ilişkisinin incelendiği bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu konuyla ilgili daha fazla bilimsel çalışmanın yapılması önerilmektedir.

Öğretmenlerin kadro durumlarına göre psikolojik güçlendirme leğinin alt boyutları; yeterlik, özerklik, etki düzeyleri bakımından anlamlı olarak farklılık göstermezken, ücretli olarak görev yapan öğretmenlerin anlamlılık puanlarının, kadrolu olarak görev yapan öğretmenlerden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ücretli ğretmenlerin kadrolu öğretmenlere göre işlerine daha fazla anlam yükledikleri gözlenmiştir. Bu duruma, ücretli öğretmenlerin yaklaşımlarının, daha duygusal boyutta olduğundan ve profesyonel bakış açılarının daha az olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Alanyazında kadro durumlarına göre psikolojik güçlendirme ilişkisinin incelendiği bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu konuyla ilgili daha fazla bilimsel çalışmanın yapılması önerilmektedir.

Öğretmenlerin kıdem yıllarına göre psikolojik güçlendirme leğinin alt boyutları; anlamlılık, yeterlik, özerklik, etki düzeyleri bakımından anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Koptagel, .(2021) ğretmenlerin mesleki kıdem değişkeninin psikolojik güçlendirme algıları üzerinde anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmiştir. Okan, M. vd. (2017), öğretmenlerin psikolojik güçlendirme ile ilgili görüşlerinin kıdeme göre değişmediğini vurgulamıştır. Bu bulgulara göre öğretmenlerin psikolojik güçlendirme ve alt boyutları ile ilgili görüşlerinin kıdem değişkeninden etkilenmediği söylenebilir. bu bulguların farklılaştığı araştırmalara bakıldığında, Yerlikaya, M.(2019), alışma süresine göre özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde görevli öğretmenlerin *anlamlılık* algılarının benzer olduğu, *yeterlilik*, *zerklik*, *etki* ve genel psikolojik güçlendirme algılarının ise farklılık

gösterdiği ve 0-5 yıl arası çalışan öğretmenlerin algılarının diğer öğretmenlerden daha düşük olduğunu tespit etmiştir. Gün ve Turabik (2017) öğretim elemanlarının hizmet süresi değişkenine göre psikolojik güçlendirmenin anlamlılık hariç tüm alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin anlamlı bir şekilde farklılaştığı gözlenmiştir. Öğretim elemanlarının hizmet süresi arttıkça psikolojik güçlendirme algılarına ait ortalamaları artış göstermiştir. Bu bulgular ışığında ise görev süresi/kıdem atıkça mesleki bilgi ve deneyimin artışına paralel olarak öğretmenlerin sorumluluk almaya istekli olması ve kendi kararlarını rahatça uygulayabilmeleri ile açıklanabilir.

Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinden alınan puanlar genel olarak incelendiğinde özel eğitim öğretmenlerinin anlamlılık, yeterlilik, özerklik, etki düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır. bu bulgulara dayanarak özel eğitim okullarında ve özel eğitim sınıflarında çalışan öğretmenlerin genel olarak psikolojik açıdan kendilerini güçlü hissettiği, yaptıkları işi içsel açıdan önemsedikleri ve anlamlı buldukları, işleri konusunda kendilerini yeterli gördükleri, görevleri ile ilgili davranışlarında kendilerini özerk hissettikleri ve bununla birlikte iş yaşamı sürecinde istedikleri etkileri oluşturmada sınırlı düzeyde etkiye sahip oldukları algısının olduğu şeklinde yorumlanmıştır. Literatürdeki araştırma bulguları ışığında ülkemizde özel eğitim öğretmenlerinin iyi oluş düzeyleri ve psikolojik güçlendirme düzeylerinin farklı değişkenlerle yeni çalışmaların yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Akçamete, G., Kaner S. ve Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumu ve kişilik*. Ankara: Nobel Yayınevi.

Aryee, S., & Chen, Z. X. (2006). Leader-member exchange in a Chinese context: Antecedents, the mediating role of psychological empowerment and outcomes. *Journal of Business Research*, 59, 793–801.

Aydoğan, İ. (2019). Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yordayıcısı olarak okul iklimi algıları. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.

Ayer, D. F. (2016) Evlilik doyumunun, eş desteği, evlilik iletişim şekilleri ve psikolojik iyi oluş ile ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.

Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Bilgin, Y. (2018). Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin çalışma yaşam kalitesi, psikolojik iyi oluş ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Necmettin Erbakan Üniversitesi.

Bozkurt, T. (2009). Yönetim Uygulamaları ve Performans Arasındaki Güçlüde Psikolojik Güçlendirmenin Ara Değişken Olarak Rolü, Kuramsal Bir Tartışma., 17.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitapçığı, ss.478-485.

Butler, J.,& Kern, M. L. (2016). The PERMA-Profilers: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing*, 6(3), 1-48.

Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2019). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

Cavkaytar, A. ve Diken, İ. (2007). *Özel eğitime giriş*. Ankara: Kök Yayınları.

Ceylan, A., Çöl, G. ve Gül, H. (2005). İşin anlamlılığını belirleyen sosyal-yapısal özelliklerin güçlendirmeye olan etkileri ve sonuçları üzerine bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (1), 35-51.

Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of management review*, 13(3), 471-482.

Çankır, B. ve Yener, S. (2017). *İş 'te pozitif davranış*. Çizgi Kitabevi.

Çelik, O. (2016). Öğretmen adaylarında psikolojik iyi oluş algılanan sosyal yetkinlik ve güvenliğinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Üniversitesi.

Çokluk, Ö. (2003). *Örgütlerde tükenmişlik*. Elma.

Çöl, G. ve Ardıç, K. (2008). Sosyal yapısal özelliklerin örgüte bağlılık üzerine etkileri. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22 (2), 157-174.

Deci, E. L.,& Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 1-11.

Demir, K. (Ed.) (2003). *Yönetimde çağdaş yaklaşımlar*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Demirci, İ., Ekşi, H., Dinçer, D. ve Kardaş, S. (2017). Beş boyutlu iyi oluş modeli: PERMA Ölçeği Türkçe Formunun geçerlik ve güvenilirliği . *The Journal of Happiness & Well-Being*, 5(1), 60-77.

Doğan,T (2006). H.Ü. Journal of Education.H.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi 30 120—129.

Dyson, A.,& Gallannaugh, F. (2008). Disproportionality in special needs education in England. *The Journal of Special Education*, 42 (1), 36-46.

Erdil,R.(2018). İlkokul öğretmenlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile öznel iyi oluşları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek lisans tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi.

Erözyürek A. (2019). Okul Yönetiminin Demokratiklik Düzeyi İle Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluşları Arasındaki İlişki. Yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Frankl, E. V. (2009). *İnsanın anlam arayışı*. (Çev. Budak, S.). İstanbul: Okyanus Yayınları.

Fredrickson, B. (2011). *Positivity: Groundbreaking research to release your inner optimist and thrive*. Great Britain: One World Publications.

Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions?. *Review of general psychology*, 2(3), 300.

Garip, G. (2019). Türkiye'deki eğitim fakültelerinde görevli öğretim elemanlarının demografik özellikleri ile iyi oluşları arasındaki ilişki. Yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi. Kocaeli.

Girgin, G. ve Baysal, A. (2005). Tükenmişlik sendromuna bir örnek: Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 4 (4), 172-187.

Gün, F., ve Turabik, T. (2017). Öğretim elemanlarının algılarına göre psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(3), 886-905.

Günel, D. (2020). Okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumları ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkide psikolojik esnekliğin aracı rolünün incelenmesi. Yüksek lisans tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi.

Işıkhan, V. (2017). Özel eğitim alanında çalışan personelin tükenmişlik düzeylerine etkide bulunan faktörlerin incelenmesi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 28(1), 7-26.

Kalkan, A. (2020). Öğretmenlerde evlilik doyumunu ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki: Adana ili örneği. Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi, Mersin.

Karakelle, S.ve Canpolat, S. (2008). Tükenmişlik düzeyi yüksek ilköğretim öğretmenlerinin öğrencilere yaklaşım biçimlerinin incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 106-120.

Karasar, N. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel.

Karasu, N., Aykut, Ç. ve Yılmaz, B. (2014). Zihin engelliler öğretmenlerinin hizmetiçi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 15(1), 41-53.

Kashdan, T.B., Diener, R.B., & King, L.A. (2008). Reconsidering happiness: the costs of distinguishing between hedonics and eudaimonia. *The Journal of Positive Psychology*, 3(4), 219-233.

Keyes, C.L.M., Shmotkin, D., & Ryff, C.D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*. <https://www.researchgate.net/publication/11321311>

Khaw, D., & Kern, M.L. (2014). A Cross-Cultural Comparison of the PERMA Model of Well-being.

https://www.peggykern.org/uploads/5/6/6/7/56678211/khaw_kern_2015_-_a_cross-cultural_comparison_of_the_perma_model_of_well-being.pdf

Koptagel Çeltek, M. (2021). Öğretmenlerin psikolojik güçlendirme algıları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki. Yüksek lisans tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman.

Köylü, D. (2018). Öğretmenlerin karar alma sürecine katılım düzeylerinin örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi oluş ile ilişkisi. Yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.

Kurt, İ. (2010). Rol stres kaynakları ve iş tatmini arasındaki ilişkide amirin algılanan sosyal desteğinin etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 79-87.

Kurt, N. (2018). Öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ile psikolojik iyi oluşları ve iş doyumları arasındaki ilişki. Doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Lovett, N., & Lovett, T. (2016). Wellbeing in education: Staff matter. *International Journal of Social Science and Humanity*, 6(2), 107-112.

Milli Eğitim Bakanlığı. (2006). *Özel Eğitim Hizmetleri Tanıtım El Kitabı*. Devlet Kitaplar Müdürlüğü Basımevi: Ankara.

Milli Eğitim Bakanlığı. (2006). *Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği*.

Okan, M. ve Yılmaz, K. (2017). Kamu okullarında psikolojik güçlendirme ile öğretmenlerin tükenmişlikleri arasındaki ilişki. *Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 1(1), 16-27.

Özsoy, Y., Özyürek, M. ve Eripek, S. (1998). Özel eğitime muhtaç çocuklar “özel eğitime giriş”. Ankara: Karatepe Yayınları.

Rotter, J.B. (1966) Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 1-28.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141–166.

Ryff, C.D., & Singer, B.H. (1996). Psychological well-being: Meaning, measurement, and implications for psychotherapy. *Psychotherapy and Psychosomatics*.

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.

Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.

Spreitzer, G. (1995). Psychological empowerment in the workplace dimensions, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.

Spreitzer, G. (2007). Taking stock: A review of more than twenty years of research on empowerment at work. *The Sage Handbook of Organizational Behaviour*, 54 – 72.

Sürgevil, O., Tolay, E. ve Topoyan, M. (2013). Yapısal güçlendirme ve psikolojik güçlendirme ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri. *Journal of Yaşar University*, 8(31), 5371-5391.

Sürücü A., Yıldırım, A. ve Ünal, A. (2018). Okul güvenliği ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Millî Eğitim*, 47(217), 179 – 192.

Şimşek, M. (2018). Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile psikolojik iyi olma düzeyleri arasındaki ilişki. Yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.

Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An “interpretive” model of intrinsic task motivation. *Academy of management review*, 15(4), 666-681.

Wilkinson, A. (1998). Empowerment: theory and practice. *Personnel Review*, 27 (1), 40-56.

Yerlikaya, M. (2019). Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan öğretmenlere psikolojik güçlendirme. Yüksek lisans tezi. Gaziantep Üniversitesi.

Zimmerman, M. A. (1995). Psychological empowerment: Issues and illustrations. *American Journal of Community Psychology*, 23(5), 581-599.