

Öğretmenlerin Olumlu Kimlik Algılarını Yordayıcısı Olarak İnsana Yakışır İş Anlayışları – Elâzığ İli Örneği

Osman Söner^a

Osman Yıldız^b

Medine Yıldız^c

Adem Yıldız^d

Öz

Bu çalışma, öğretmenlerin insana yakışır iş algılarının olumlu kimlik algıları üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma, Elâzığ ilindeki devlet okullarında görev yapan öğretmenler üzerinde yordayıcı korelasyonel model kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan kişilerin 251'i (%59.3) kadın ve 172'si (%40.7) erkektir. Araştırmaya katılan katılımcıların yaş ortalaması ise 36.71'dir. Araştırmada veri toplama aracı olarak 'Demografik Bilgi Formu', 'Kimlik Algısı Ölçeği' ve 'İnsana Yakışır İş Ölçeği' kullanılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, öğretmenlerin olumlu kimlik algıları ile fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim olanakları ve kurumsal değerlerle ailevi ve sosyal değerlerinin uyumu arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir. Ancak yeterli ücret, boş zaman ve dinlenme imkânları ile olumlu kimlik algıları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmemiştir. Standart regresyon analizi sonuçları, fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim olanakları ve kurumsal değerlerle ailevi ve sosyal değerlerin uyumunun, olumlu kimlik algısını anlamlı şekilde yordadığını ortaya koymuştur. Bu araştırma, eğitim politikalarının geliştirilmesinde ve öğretmenlerin mesleki gelişmelerinin desteklenmesinde önemli katkılar sağlayabilir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, İnsana Yakışır İş, Olumlu Kimlik, Regresyon

^a **Sorumlu Yazar:** Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, İstanbul, Türkiye. E-mail: osman.soner@izu.edu.tr ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9741-5357>

^b Elâzığ İl Milli Eğitim Müdürlüğü, Elâzığ, Türkiye. E-mail: osman_y23@hotmail.com ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-1445-6876>

^c Elâzığ İl Milli Eğitim Müdürlüğü, Elâzığ, Türkiye E-mail: oy393549@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-1123-5478>

^d Elâzığ İl Milli Eğitim Müdürlüğü, Elâzığ, Türkiye E-mail: adem_y23@hotmail.com ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-8665-4383>

Atıf: Söner, O., Yıldız, O. Yıldız, M. & Yıldız, A. (2024). Öğretmenlerin olumlu kimlik algılarını yordayıcısı olarak insana yakışır iş anlayışları – Elâzığ ili örneği. *İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 6(2), 115-130. <https://doi.org/10.46423/izujed.1522453>

Conceptions of Decent Work as Predictors of Teachers' Positive Identity Perceptions – The Case of Elâzığ Province

Abstract

This study seeks to investigate the impact of teachers' judgments decent labor on their conceptions of positive identity. The research was performed on educators employed in public schools within the Elazığ province, employing a predictive correlational framework. Out of the total participants, 251 individuals, accounting for 59.3% of the sample, were female, while 172 individuals, representing 40.7% of the sample, were male. Furthermore, the individuals had an average age of 36.71 years. The data collection instruments employed were the 'Demographic Information Form', the 'Identity Perception Scale', and the 'Decent Work Scale'. The study's findings indicate that there are strong positive correlations between teachers' positive identity perceptions and safe working circumstances in terms of physical and relational aspects. Additionally, there is a favorable association between teachers' positive identity perceptions access to health services, as well as the alignment of organizational ideals with family and society values. Nevertheless, there was no discernible correlation observed between sufficient remuneration and views of leisure, recreation, positive identity. The findings from the conventional regression analysis indicate that the presence of safe working conditions, access to health services, and alignment between institutional principles and family and social values are strong predictors of positive identity perceptions. This research has the potential to significantly impact the advancement of educational policy and enhance the professional growth of teachers.

Keywords: Teacher, Decent Work, Positive Identity, Regression

Extended Abstract

Introduction

The study and development of the notion of identity was initially conducted extensively by psychologists (Morsünbül, 2005). The complexity of identity, which encompasses physical, cognitive, and social aspects, as well as its interconnectedness with various psychological notions, poses challenges in establishing a definitive and universally accepted definition (Marcia, 1980; Horowitz, 2012; Pekşen Süslü, 2002). Identity is a complex notion that is studied in various scientific disciplines (Türkbağ, 2003). Identity is a dynamic phenomena that can undergo continual change, encompassing both innate and acquired qualities. Identity is an ongoing process that is shaped by various social, cultural, historical, and racial factors, and it plays a crucial role in defining oneself and understanding the social structure one belongs to (İmançer, 2003).

The International Labor Organization has defined the notion of decent labor as encompassing individuals' entitlements to employment and work, workplace health and safety, social security provisions, and avenues for self-expression (Işığışık, 2005). The notion was introduced to the global public in 1999 by Juan Somavia, the Director-General of the International Labour Organization, during the 87th International Labour Conference (Ghai, 2003). Decent labor, as defined by the International Labour Organization (ILO), refers to work that is both productive and ensures the preservation of fundamental rights, while also providing sufficient income and social support. Decent labor encompasses a secure work environment, availability of healthcare, adequate compensation, and work that aligns with societal ideals (Duffy et al., 2016). In 1999, the International Labour Organization (ILO) established its primary objective as providing assistance to guarantee freedom, equality, and secure employment that upholds human dignity, after the 1944 Declaration of Philadelphia

(ILO, 1999). This concept posits that workers should be entitled to employment that is both meaningful and respects their inherent worth as human beings. Optimal working environments result in numerous favorable consequences, including job contentment, psychological well-being, work drive, minimal burnout, and reduced work-induced fatigue (Ferraro et al., 2020; Duffy et al., 2021). In such adverse circumstances, it is imperative for employees to have access to appropriate working conditions. This study investigates the correlation between teachers' positive impressions of their identity and their level of satisfactory work. The findings from this study can provide valuable insights for the formulation of educational policy. This study offers a comprehensive viewpoint essential for comprehending how individuals see their career success and how these perceptions manifest in their career choices, drive, and general contentment with their job.

Method

This study utilized a predictive correlational approach to assess the extent to which teachers' perceptions of decent labor can predict their positive identity perceptions (Büyüköztürk et al., 2024).

Within this particular framework, participants provided informed consent to partake in the study, and data were then gathered from volunteers. Regarding gender, 251 participants (59.3%) were female, and 172 (40.7%) were male. In terms of tenure status, 120 (28.4%) were permanent, 143 (33.8%) were paid, 127 (30%) were contracted, and finally 33 (7.8%) were operating within the domain of cycling. Furthermore, the individuals had an average age of 36.71. This study employed the 'Demographic Information Form,' the 'Decent Work Scale,' and the 'Identity Perception Scale' as data collection instruments. The validity and reliability of these scales have been previously established by empirical studies. This study utilized standard regression analysis to ascertain the extent to which teachers' positive identity perceptions might be predicted based on their judgments of decent labor.

Findings and Discussion

The objective of this study is to assess the extent to which teachers' positive identity beliefs can be predicted based on their judgments of decent labor. During the discussion on correlational links, it was discovered that there is a moderately substantial positive association between teachers' opinions of their positive identity and the working conditions related to physical and relational safety. Furthermore, a minimal correlation was seen between the availability of healthcare services and the alignment of institutional values with those of the family and society. There was no discernible correlation observed between sufficient remuneration, free time, and favorable evaluations of self-identity. According to the literature, identity impressions might differ depending on cultural and organizational factors. The regression analysis findings indicate that the presence of physically and relationally secure working conditions, availability of health services, and alignment between corporate principles and family and society values are strong predictors of good identity perceptions. However, a sufficient salary and available leisure time do not serve as major indicators. The results indicate that teachers' views of identity have a stronger correlation with the work environment and safety circumstances.

Giriş

Günümüzde eğitim sistemlerinin başarısı, öğretmenlerin mesleki tatminleri ve kimlik algılarıyla yakından ilişkilidir. Bu bağlamda, öğretmenlerin olumlu kimlik algılarını yordayıcı faktörlerin belirlenmesi, eğitimin kalitesinin artırılmasında önemli bir rol oynayabilir. İnsana yakışır iş anlayışı; öğretmenlerin iş tatminini ve mesleki kimlik algılarını etkileyen kritik bir bileşendir. Kimlik kavramı, başlangıçta psikoloji biliminde çalışan bilim insanları tarafından yoğun bir şekilde incelenmiş ve geliştirilmiştir (Morsünbül, 2005; Oyserman, Elmore & Smith, 2012; Schwartz vd., 2013). Kimliğin fiziksel, bilişsel ve toplumsal öğeleri içermesi ve bazı psikolojik kavramlarla olan yakınlığı, bu kavramı tanımlamayı ve bu tanım üzerinde uzlaşmayı zorlaştırmaktadır (Marcia, 1980; Horowitz, 2012; Pekşen Süslü, 2002). Kimlik, farklı bilimlerin çalışma alanına girdiğinden çok boyutlu bir kavramsal derinliği bulunmaktadır (Türkbağ, 2003). Bu yüzden, kimlik kavramının üzerinde uzlaşılmış bir tanımı bulunmamaktadır. Kimlik, doğumla birlikte edinilen ve sonradan kazanılan özellikleri içeren, sürekli değişme potansiyeline sahip bir olgudur. Kişinin ve yaşadığı toplumsal yapının kendini tanımlama biçimi olarak kimlik; sosyal, kültürel, tarihî ve ırksal unsurlardan beslendiği için sürekli yaşayan bir süreçtir (İmançer, 2003). Assmann (2001) ve Stets ve Burke (2000), kimliğin sosyal bir sunu olduğunu ve bu durum üzerinden bireyin üyesi olduğu toplumsal yapıyla özdeşleştiğini ileri sürer. Giddens (2022) ve Şahin (2012) kimlik kavramını kişisel ve toplumsal olarak iki ana grupta değerlendirir. Kişisel kimlikte cinsiyet, aidiyet, kendini tanımlama biçimi gibi unsurlar ön plana çıkar. Sosyal kimlik ise kolektif nitelikteki kültür, etnik köken, dil, din gibi unsurlarla şekillenir. Marshall (2020) ve Smith (2014), kimliğin hem bireysel hem de kolektif olgular üzerinden değerlendirildiğini belirtir. Bireysel kimlik; cinsiyet, aile, din gibi doğuştan gelen nitelikleri içerirken kolektif kimlik; sonradan kazanılan, zamanla değişebilen ve ulus kavramı ile desteklenen bir olguyu ifade eder. Yıldız (2007), toplumların tekil, çoğul, bireysel veya topluluksal kimlikler taşıdığını ve bu kimliklerin kalıcılık ve etki gücü açısından farklı boyutlarda olabileceğini ifade eder. Erikson (1956), kimlik kavramının bölümlere ayıramayacağını ve bütüncül edimlerin bir sonucu olduğunu savunur. Karpat (2009) ve Uysal (2010), kimliği özbilinç, kültür, eğitim, ideoloji, siyaset gibi olgularla ilişkili olarak değerlendirir. Kimlik, doğal bir süreç olduğu kadar çevresel müdahalelerle de şekillenir. Türkbağ (2003) ise kimliğin çok boyutlu olduğunu ve bu boyutların farklı disiplinlerin ilgi alanına girdiğini belirtir. Kimlik, kişinin toplumsal ilişkilerinde belirleyici olan özelliklerin bütünüdür.

Bireylerin kendilerini tanımlama biçimi ve toplumun bireyi nasıl tanımladığı konuları kimlik kavramının iki temel yönünü oluşturur. Psikolojik olarak kimlik, bireyin kendini farklı ve diğerlerinden ayrı algıladığı bilişsel ve duygusal bir yapıdır. Sosyal ilişkilerde kimlik, bireyleri bir arada tutan sosyal bir bağ işlevi görür. Kimlik, bireyin hayattaki duruş yerini ifade eden özelliklerin toplamıdır ve bireyler toplumsal hayatta kimlikleriyle var olur (Fidan, 2011). Genel olarak kimlik kavramı bireysel ve toplumsal unsurları içeren, çok boyutlu ve dinamik bir olgudur. Bireylerin kendilerini tanımlama biçimleri ve toplumla olan ilişkileri kimliklerini şekillendirir. Bu nedenle, kimlik hem bireysel tercihler hem de toplumsal etkileşimler sonucu oluşur ve sürekli değişen bir yapıyı içerir. Mesleki kimlik ise bireyin değerleri, inançları, nitelikleri ve deneyimlerinden etkilenen kariyeriyle ilgili benlik duygusunun oluşumunu ifade eder (Slay & Smith, 2011). Bu kimlik, bireyin kendini bir mesleğin ve bir grubun standartlarına bağlı olarak tanımlamasıyla ortaya çıkar ve hem

kişisel hem de toplumsal kimlikleri yansıtır. Mesleki kimlik, sosyal etkileşimler yoluyla oluşur ve zaman içinde gelişen rol davranışlarından etkilenebilir (King & Ross, 2004). Paylaşılan kimlik anlayışına katkıda bulunan unsurları analiz ederek mesleki kimlik hakkında fikir sahibi olunabilir (Jenkins, 2004). Her meslek, kişisel deneyimlerle birleşen farklı temel unsurlardan ve itici güçlerden oluşur (Wenger, 1999). Mesleki kimlik, bireylere dış ya da iç kaynaklardan atfedilen ve onları meslek içindeki diğer gruplardan ayıran ayırt edici niteliklerle karakterize edilebilir (Sachs, 2001). MacLure'a (1993) göre mesleki kimlik, bireylerin iş ilişkilerinde ve çalışma ortamlarında kendilerini ifade etmek, doğrulamak ve anlamak için kullandıkları sürekli değişen bir kavramdır. Mesleki kimlik; meslek ve kimlik kavramlarının birleşimini ifade eder ve bireylerin bir kolektif içindeki davranışlarının çerçevesini çizer (Hargreaves & Goodson, 1996). Ohlen ve Segesten'e (1998) göre mesleki kimlik; kişisel, kişilerarası ve sosyo-tarihsel bileşenlerden becerilerle ilgiliyen kişilerarası boyut; bireylerin iş arkadaşlarıyla nasıl etkileşimde bulduklarını ifade eder. Sosyo-tarihsel boyut, meslek içinde gelişen yerleşik normları ve kavramları kapsar. Beijaard, Meijer ve Verloop'a (2004) göre mesleki kimlik, bireylerin kariyerlerindeki önem durumunu ve iş deneyimleri aracılığıyla hayatlarından nasıl anlam çıkardıklarını vurgulayan bir kavramdır. İnsana yakışır iş kavramı, bireylerin mesleki kimliklerini anlamlı ve tatmin edici bir şekilde inşa etmelerine olanak tanıyan iş ortamlarını ifade eder. Böylece, hem bireylerin kendilerini gerçekleştirmelerine hem de toplumsal refahın artmasına katkıda bulunur.

İnsana yakışır iş kavramı, Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından kişilerin çalışma ve istihdam haklarına, iş sağlığı ve güvenlik durumlarına, sosyal güvenlik imkanlarına ve kendilerini anlatma olanaklarına değinilerek tanımlanmıştır (Işığışok, 2005). Bu kavram, 1999 yılında ILO Genel Müdürü Juan Somavia tarafından 87. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda dünya kamuoyuna sunulmuştur (Ghai, 2003). ILO'ya göre insana yakışır iş; temel hakların korunduğu, yeterli gelir ve sosyal koruma sağlayan üretken bir iş anlamına gelir. Bu tanım, tüm cinsler için özgürlük, eşitlik, güvenlik ve saygınlık durumlarında insana yakışır üretken bir iş olarak belirtilmektedir. İnsana yakışır iş kavramı; verimli, adil gelir getiren, işyeri güvenliği olan, sosyal koruma sağlayan ve insanların örgütlenme ve katılım haklarına sahip oldukları işler olarak tanımlanabilir. ILO için bu kavram ekonomik ve sosyal dengeli kalkınmanın hem önemli bir hedefi hem de bu hedefe ulaşmanın aracı olarak kabul edilmektedir (Işığışok, 2005). ILO, küreselleşme sürecinin doğurduğu yeni koşullar ve ilişkiler karşısında yaklaşımlarını yeniden gözden geçirmiş ve insana yakışır iş kavramını önemli bir unsur olarak değerlendirmiştir (Kapar, 2007). İnsana yakışır iş kavramının iş fırsatları, çalışma özgürlüğü, üretken iş, adil ve eşit davranış görme, iş güvenliği ve saygınlık olmak üzere alt boyutlarının olduğu söylenebilir (Anker vd., 2003). OECD'ye göre insanlar yılda ortalama 1687 saatini çalışarak geçirmektedir (OECD, 2021). Bu, çalışma hayatının bireylerin psikolojik iyi oluşları üstünde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir (Blustein, 2008). ILO (2020) ise ekonomik yapıdaki belirsiz durumlar, teknolojiye hızlı ilerlemeler ve iş gücü alanındaki dalgalanmaların çalışanlar üzerinde psikolojik baskı oluşturduğunu belirtmektedir.

İnsana yakışır iş; güvenli çalışma ortamı, sağlık hizmetlerine erişim, yeterli ücret ve sosyal değerlerle uyumlu bir iş demektir (Duffy vd., 2016). Bu özelliklere sahip işlerin bireylerin hayatta kalma, sosyal ilişki kurma ve öz-belirleme ihtiyaçlarını karşıladığı düşünülmektedir (Blustein, 2006, 2008; Duffy vd., 2016). Ayrıca sosyo-kültürel faktörler, insanların kariyer

kararlarını ve çalışma deneyimlerini şekillendirir (Kenny vd., 2018). Çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışanların sosyal haklarını koruyan ve insan onurunu koruyan iş özelliklerine sahip olmasını gerektirir (Ludera-Ruszel, 2021). ILO, 1944 Philadelphia Bildirgesi'nden sonra, 1999 yılında ilk hedef olarak insan onurunu koruyan, özgürlükçü, eşitlikçi ve güvenli işler sağlama konusunda destekler oluşturmayı ön plana almıştır (ILO, 1999). Bu, çalışanların sadece bir işe sahip olmasını değil; insan onuruna yakışır bir iş sahibi olmalarını öne sürer. İnsana yakışır iş koşulları; iş tatmini, mental sağlık, çalışma motivasyonu, iş kaynaklı düşük tükenmişlik ve düşük bitkinlik gibi birçok olumlu sonuç doğurur (Ferraro vd., 2020; Duffy vd., 2021). Ancak dünya genelinde işsizlik oranı, asgari ücret ve güvencesiz çalışma koşulları gibi unsurların istenilen seviyede olmadığı görülmektedir. 2022 yılında dünya genelinde 205 milyonun üzerinde kişinin işsiz olduğu saptanmıştır. Bu sayının 2023 yılı sonunda 3 milyon daha artması beklenmektedir. Kayıt dışı çalışan 2 milyar işçi bulunduğu bilgisi de göz ardı edilmemelidir (ILO, 2023). Bu olumsuz şartlar altındaki çalışanların iyi iş koşullarına erişim sağlaması gerekmektedir. Çünkü insana yakışır iş koşullarının iyileştirilmesinin çalışanların ihtiyaçlarını tatmin ederek işin anlamlılığını arttırdığı söylenebilir. Bu kapsamda, insana yakışır iş ve işin anlamı arasındaki ilişkiye odaklanmak ve ampirik kanıtlar sunmak önemlidir. Bu, örgütsel bağlamda ILO ve Dünya Ekonomik Forumu gibi örgütlere prensip kanıtlar oluşturabilir ve sosyal adaletin güçlendirilmesine katkıda bulunabilir.

Türkiye'de öğretmenlik mesleği, toplumsal saygınlığını korumaktadır buna karşın öğretmenlerin mesleki tatmininin son yıllarda artan iş yükü ve düşen ücretler nedeniyle azaldığı söylenebilir. Öğretmenlerin, eğitim politikalarındaki süreklilik gösteren değişiklikler ve ekonomik zorluklar nedeniyle mesleki tatmin düzeyleri düşse de her daim toplumsal statülerinin korunması gerekmektedir. Türkiye'de öğretmenlerin saygınlığı hâlâ yüksek olmasına rağmen mesleki tatmin oranları düşmekte, bu da öğretmenlerin motivasyon ve performansını olumsuz etkilemektedir. Eğitim sistemlerinin başarısı, öğretmenlerin mesleki tatminleri ve kimlik algılarıyla yakından ilişkilidir. Bu bağlamda, öğretmenlerin olumlu kimlik algılarını yordayıcı faktörlerin belirlenmesinin eğitimin kalitesinin artırılmasında önemli bir rol oynayacağı düşünülebilir. İnsana yakışır iş anlayışı, öğretmenlerin iş tatminini ve mesleki kimlik algılarını etkileyen kritik bir bileşendir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından tanımlanan insana yakışır iş kavramı; adil ücret, iş güvenliği, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve sosyal hakların korunması gibi unsurları içerir. Bu çalışma, öğretmenlerin insana yakışır iş anlayışlarının, onların olumlu kimlik algıları üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma bulgularının eğitim politikalarının geliştirilmesinde ve öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin desteklenmesinde önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda, öğretmenlerin iş koşullarının iyileştirilmesi ve insana yakışır iş anlayışının yaygınlaştırılması, eğitim sistemlerinde sürdürülebilir başarıya ulaşmada kilit bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Öğretmenlerin insana yakışır iş durumlarına etki eden faktörleri çok yönlü bir yaklaşımda ele almak, kariyer başarısının subjektif ve objektif boyutları arasındaki dinamikleri keşfetmek için önemlidir. Bu noktadan hareketle araştırmanın soruları şu şekilde belirlenmiştir:

- Öğretmenlerin olumlu kimlik algıları ile insana yakışır iş düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

- Öğretmenlerin insana yakışır iş düzeyleri, olumlu kimlik algılarını anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

Yöntem

Araştırmanın Deseni

Öğretmenlerin olumlu kimlik algılarının insana yakışır iş algıları aracılığıyla yordama düzeylerinin belirlenmesinin amaçlandığı bu çalışmada, yordayıcı korelasyonel model kullanılmıştır. Bu korelasyonel model, belirli değişkenler arasındaki ilişkileri analiz eder ve bir değişkenin değerlerini kullanarak başka bir değişkenin değerlerini tahmin etmeye çalışır. Bu modellerde, değerleri bilinen değişken, yordayıcı; yordanacak değişken ise ölçüt değişken olarak adlandırılır (Büyüköztürk vd., 2024). Bu çalışmada yordayıcı değişken, insana yakışır iş alt boyutları olan fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim, yeterli ücret, boş zaman ve dinlenme, kurumsal değerlerle ailevi ve sosyal değerlerin uyumu; yordanan değişken ise olumlu kimlik algısı olarak belirlenmiştir.

Çalışma Grubu

Bu araştırmanın evrenini, Elazığ ilindeki okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu çalışmada katılımcılar belirlenirken kolay örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kolay örnekleme yöntemi, araştırmacının erişilebilir olduğu örneklem birimlerini rastgele seçmesine dayanır. Bu yöntem, zaman ve maliyet açısından verim sağlar (Babbie, 2015; Fowler, 2013). Bu kapsamda, araştırmaya katılım için bilgilendirilmiş, onam verilmiş ve gönüllü olan kişilerden veriler toplanmıştır. Araştırmaya katılan kişilerin cinsiyet açısından 251'i (%59.3) kadın ve 172'si (%40.7) erkek; kadro durumu açısından ise 120'si (%28.4) kadrolu, 143'ü (%33.8) ücretli, 127'si (%30) sözleşmeli ve son olarak 33'ü (%7.8) PİKTES kapsamında çalışmaktadır. Araştırmaya katılan katılımcıların yaş ortalaması ise 36.71'dir.

Veri Toplama Araçları

Bu başlık altında veri toplama araçlarının geçerlik ve güvenilirlik bilgilerine yer verilmiştir.

Demografik Bilgi Formu. Araştırmacılar tarafından geliştirilen bu formda yaş, görev yapılan kademe ve cinsiyet soruları yer almaktadır.

İnsana Yakışır İş Ölçeği. Bu ölçek, Duffy ve diğerleri (2017) tarafından 15 maddelik insana yakışır iş düzeyini belirlemek amacıyla geliştirilen ölçektir. Bu ölçek; fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlere erişim, yeterli ücret, boş zaman ve dinlenme, kurumsal değerlerle ailevi ve sosyal değerlerin uyumunu ölçen beş ayrı alt ölçekten oluşmaktadır. Her bir alt ölçek, üçer maddeden meydana gelir. Katılımcılardan 1 ("Kesinlikle Katılmıyorum") ile 7 ("Kesinlikle Katılıyorum") arasında değişen Likert tipi bir ölçeği cevaplandırmaları istenmiştir. Ölçeğin iç tutarlılığı için orijinal çalışmada 0,86 olarak raporlanan güvenilirlik katsayısı baz alınmış; uyum iyiliği indeksleri ise $\chi^2(80) = 107.50$, $p < .05$, CFI = .99, TLI = .98, RMSEA = .03, %90 GA [0.01, 0.04] ve SRMR = .04 olarak belirlenmiştir. Büyükgöze-Kavas (2019) ise ölçeğin genel iç tutarlılığı için .80 değerini bildirmiştir. Bu çalışmada güvenilirlik katsayısına tekrar bakılmış ve katsayının .72 olduğu saptanmıştır.

Kimlik Algısı Ölçeği. Bu ölçek, bireylerin kendilerine dair algılarını değerlendirmek amacıyla Ersanlı ve Şanlı (2015) tarafından tasarlanmıştır. Ölçek, 1 ("Hiç Katılmıyorum") ile 5 ("Tamamen Katılıyorum") arasında değerlendirilen likert tipi bir yapıdadır. Ölçekte pozitif ve negatif kimlik algılarını belirleyen iki alt boyut bulunmaktadır. İlk boyut, olumsuz algıları (maddeler 1, 2, 3, 5, 6, 8, 9, 12, 15, 17); ikinci boyut ise olumlu algıları (maddeler 4, 7, 10, 11, 13, 14, 16, 18, 19) içermektedir. Ölçeğin yapı geçerliliği, Temel Bileşenler Analizi ve Direct Oblimin Döndürme Tekniği ile doğrulanmış; faktör yüklerinin en az 0,40 olacak şekilde belirlenmesi toplam varyansın %41'ini açıklamaktadır. Ayrıca, ölçeğin madde toplam korelasyon değerleri 0,543 ile 0,685 arasında değişmektedir. Doğrulayıcı faktör analizinin sonuçları, iki boyutlu yapının uygun olduğunu göstermiştir. Kimlik İşlevleri Ölçeği kullanılarak yapılan ölçüt bağıntılı geçerlik analizinde, olumlu kimlik algısı boyutunun olumlu; olumsuz kimlik algısı boyutunun ise negatif yönlü ilişkiler sergilediği tespit edilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılığı için orijinal çalışmada 0,86 olarak raporlanan güvenilirlik katsayısı baz alınmış; uyum iyiliği indeksleri ise $\chi^2/Sd = 1.559$, $p < .05$, CFI = .91, GFI = .91, RMSEA = .047, AGFI= .89, SRMR= .056 olarak belirlenmiştir. Güvenirlik analizlerinde, olumsuz ve olumlu kimlik algısı boyutları için sırasıyla 0,87 ve 0,86 güvenirlik katsayıları elde edilmiştir. Bu çalışmamızda ölçeğin olumlu kimlik algısı alt boyutu için Cronbach alfa değerlerine tekrar bakılmış ve bu değer .82 olarak bulunmuştur.

Verilerin Analizi

Öğretmenlerin olumlu kimlik algılarının insana yakışır iş algıları aracılığıyla yordanma düzeyinin belirlenmesinin amaçlandığı bu çalışmada, standart regresyon analizi uygulanmıştır. Veri toplama tekniği, katılımcılarla doğrudan etkileşimi içermekteyken toplanan veriler daha sonra SPSS 25.0 yazılımına aktarılmıştır. Tüm veri setinden normdan önemli ölçüde sapan 46 veri, analizden çıkarılmıştır. Analize başlamadan önce Can (2024) tarafından belirlenen kriterler dikkate alınmıştır. Bu gereklilikler kapsamında verilerin en az aralık ölçeğinde olması, normal dağılıma sahip olması, bağımsız yordayıcı değişkenlere sahip olması ve yordayıcı ile yordanan değişkenler arasında doğrusal bir ilişki olmasına ek, otokorelasyonun olmaması gibi çeşitli koşullar analiz edilmiştir. Normallik testi; basıklık ve çarpıklık değerlerinin incelenmesini içermektedir. Bulgulara dayanarak, değerlerin normal bir dağılım için izin verilen -2 ila +2 aralığında olduğu sonucuna varılmıştır (George ve Mallery, 2013). Daha sonra, otokorelasyonun varlığını değerlendirmek için Durbin Watson-d değeri incelenmiş ve bu değer 1.745 değeri ile kabul edilebilir bir aralıkta olduğu görülmüştür (Field, 2005). Araştırmanın üçüncü aşaması; varyans büyütme ve tolerans seviyelerinin incelenmesini içermektedir. Varyans büyütme faktörleri 1.066 ile 1.193 arasında değişmektedir ve bunların hepsi 10'dan küçüktür. Tolerans değerleri 0.838 ile 0.938 arasında değişmektedir ve bunların hepsi Field'a (2005) göre kabul edilebilir bir aralıktadır. Regresyon analizinin varsayımlarını test etmenin dördüncü adımında; yordayıcı ve yordanan değişkenler arasındaki korelasyonel ilişkileri analiz edilmiştir. Tablo 2, bu değişkenler arasında korelasyonel ilişkiler olduğunu göstermektedir.

Tablo 1. Verilere İlişkin Betimsel İstatistikler

Değişken	<i>f</i>	\bar{x}	SS	Basıklık	Çarpıklık
Olumlu Kimlik Algısı	423	34.14	6.32	-.765	1.110
Fiziksel ve İlişkisel Güvenli Çalışma Koşulları	423	15.83	4.39	-.701	-.186
Sağlık Hizmetlerine Erişim	423	13.91	5.53	-.337	-.904
Yeterli Ücret	423	10.99	4.61	.214	-.317
Boş Zaman ve Dinlenme	423	11.25	4.17	-.023	-.126
Kurumsal Değerlerle Ailevi ve Sosyal Değerlerin Uyumu	423	15.06	4.69	-.673	-.087

Bulgular

Öğretmenlerin olumlu kimlik algıları ile insana yakışır iş alt boyutları arasındaki ilişki Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Olumlu Kimlik Algısı ve İnsana Yakışır İş Arasındaki İlişki

	1	2	3	4	5	6
1. Olumlu Kimlik Algısı	1					
2. Fiziksel ve İlişkisel Güvenli Çalışma Koşulları	.306**	1				
3. Sağlık Hizmetlerine Erişim	.172**	.216**	1			
4. Yeterli Ücret	.070	.036	.150**	1		
5. Boş Zaman ve Dinlenme	.038	.002	.013	.235**	1	
6. Kurumsal Değerlerle Ailevi ve Sosyal Değerlerin Uyumu	.277**	.351**	.064	.029	.080	1

** .p<.01

Tablo 2’de yer alan bilgilere göre öğretmenlerin olumlu kimlik algıları ile fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma ($r=.306$, $p<.01$), sağlık hizmetlerine erişim ($r=.172$, $p<.01$) ve kurumsal değerlerle ailevi ve sosyal değerlerin uyumu ($r=.277$, $p<.01$) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bunun yanı sıra öğretmenlerin olumlu kimlik algıları ile yeterli ücret ($r=.070$, $p>.05$), boş zaman ve dinlenme ($r=.038$, $p>.05$) arasında ise herhangi anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür.

Öğretmenlerin olumlu kimlik düzeylerinin insana yakışır iş algıları aracılığıyla yordanma düzeyinin belirlenmesi amacıyla yapılan standart regresyon analizi bulguları Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Öğretmenlerin Olumlu Kimlik Algılarının Yordanması

	B	SHb	Beta	t	p	R	R ²
(Sabit)	22,934	1,561		14,695	0,000		
Fiziksel ve İlişkisel Güvenli Çalışma Koşulları	0,308	0,071	0,214	4,316	0,000		
Sağlık Hizmetlerine Erişim	0,123	0,054	0,108	2,290	0,023		
Yeterli Ücret	0,051	0,065	0,037	0,793	0,428	.375	.140
Boş Zaman ve Dinlenme	0,019	0,071	0,012	0,266	0,790		
Kurumsal Değerlerle Ailevi ve Sosyal Değerlerin Uyumunu	0,259	0,066	0,192	3,951	0,000		

Öğretmenlerin olumlu kimlik algılarının yordanmasına ilişkin yapılan standart regresyon analizi sonucunda, insana yakışır iş alt boyutlarından fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim, yeterli ücret, boş zaman ve dinlenme ve kurumsal değerlerle ailevi ve sosyal değerlerin uyumunun olumlu kimlik algısı ile anlamlı ilişkileri olduğu görülmüştür. Bu noktada fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim ve kurumsal değerlerle ailevi ve sosyal değerlerin uyumunun, olumlu kimlik algısını yaklaşık %14 olarak anlamlı bir şekilde yordadığı saptanmıştır. Bunun yanı sıra yeterli ücret ve boş zaman ve dinlenmenin olumlu kimlik algısının anlamlı bir yordayıcısı olmadığı görülmüştür.

Tartışma

Öğretmenlerin olumlu kimlik algılarının insana yakışır iş algıları aracılığıyla yordama düzeyinin belirlenmesinin amaçlandığı bu çalışmada öncelikle korelasyonel ilişkilere bakılmıştır. Öğretmenlerin olumlu kimlik algıları ile fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma koşullarının arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Elde edilen bu sonuç, öğretmenlerin kendilerini nasıl algıladıklarının, iş yerinde güvenliğin sağlanması ve ilişkiler açısından önemli bir rol oynadığını göstermektedir.

Alan yazında yer alan çalışmalar incelendiğinde, öğretmenlerin mesleki kimlik algılarının, iş yerinde hissettikleri güven duygusu ve iş doyumlarına doğrudan etkisi olduğunu göstermiştir (Aydın & Aslan, 2024; Cansız & Özgenel, 2021). Bu bulgular, araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir. Ayrıca İngiltere'de yapılan bir araştırma, öğretmenlerin kimlik algılarının düşük olduğu durumlarda, iş yerinde daha fazla çatışma ve güvensizlik yaşadıklarını göstermiştir (McQuade, 2017). Bu durum, öğretmenlerin kimlik algısının iş yerindeki güvenlik ve ilişkiler üzerinde doğrudan bir etkisi olmayabileceğini de göstermektedir. Bu bulgu, araştırma sonuçlarını desteklememektedir. Alan yazında yer alan bu bulgular, öğretmen kimlik algılarının iş yerindeki güvenlik ve ilişkiler üzerindeki etkisinin kültürel ve organizasyonel bağlamlara göre değişebileceğini ortaya koymaktadır. Bu noktada, olumlu kimlik algılarının öğretmenlerin iş yerinde kendilerini güvende, değerli ve desteklenmiş hissetme duygularını artırdığı söylenebilir. Bu durum, öğretmenlerin hem fiziksel hem de ilişkisel güvenliğini olumlu yönde etkileyerek onların iş ortamında daha rahat ve güven içinde çalışmalarına olanak tanımaktadır.

Öğretmenlerin olumlu kimlik algıları ile sağlık hizmetlerine erişim arasında pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Alan yazında yer alan çalışmalar incelendiğinde, sağlık hizmetlerine erişim ile kimlik algısı arasında olumlu bir ilişki olduğuna dair bulguların (Eteläpelto, Vähäsantanen & Hökkä, 2015; Hilel & Ramírez-García, 2022) olması araştırma sonuçlarını desteklemektedir. Elde edilen bu bulgu, öğretmenlerin kendilerini mesleki olarak değerli ve saygın hissettiklerinde, sağlık hizmetlerine daha fazla önem verme ve bu hizmetlere erişim konusunda daha bilinçli davranma eğiliminde olmalarıyla açıklanabilir. Ancak bu ilişkinin düşük düzeyde anlamlı olması, sağlık hizmetlerine erişimin sadece mesleki kimlik algılarıyla değil; aynı zamanda sosyoekonomik durum, coğrafi erişim ve sağlık sisteminin yapısı gibi faktörlerden de güçlü bir şekilde etkilendiğini göstermektedir.

Öğretmenlerin olumlu kimlik algıları ile kurumsal değerlerle ailevi ve sosyal değerlerin uyumu arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Elde edilen bu sonuç, öğretmenlerin kendilerini nasıl algıladıklarının kurumsal değerlerle kişisel değerleri arasındaki uyumu etkileyebileceğini göstermektedir. Alan yazında yer alan çalışmalar incelendiğinde, kimlik algıları ile değerler uyumu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (Alpltekin, 2011; Kılıç & Yıldız, 2020; Simpson vd., 2022). Alan yazında yer alan bu sonuçlar, araştırma bulgularını destekler niteliktedir. Elde edilen bu sonuç, öğretmenlerin mesleki kimliklerinin kişisel ve kurumsal değerlerle uyumlu olmasının, kendilerini daha bütünleşmiş ve tutarlı hissetmelerini sağladığı söylenebilir. Bireysel değerlerin iş ve özel hayatla uyumlu olması, öğretmenlerin genel refah ve tatmin duygusunun artmasına yol açsa da bu etki diğer faktörlere kıyasla daha az belirgindir.

Öğretmenlerin olumlu kimlik algıları ile yeterli ücret arasında herhangi bir anlamlı ilişki olmadığı saptanmıştır. Alan yazında olumlu kimlik algıları ile yeterli ücret arasındaki ilişkinin doğrudan ve dolaylı olarak incelendiği çalışmalarda, değişkenler arasında anlamlı ilişki bulunmayan çalışmaların olması araştırma bulgularını desteklemektedir (Guarina, Santibañez & Daley, 2006; Kimura & Iwata, 2007; Lee & Lee, 2022). Öğretmen kimlik algılarının ücret memnuniyeti üzerindeki etkisinin, kültürel ve organizasyonel bağlamlara göre değişebileceği söylenebilir. Öğretmenlerin mesleki tatmin ve kimlik algılarının, genellikle iş ortamı, mesleki gelişim ve öğrenci başarıları gibi diğer faktörlerle daha güçlü ilişkisi olabilir. Ücret memnuniyetini, öğretmenlerin mesleki kimlik algılarından ziyade ekonomik koşullar ve yaşam standartları gibi dışsal faktörlerin doğrudan etkilediği söylenebilir. Öğretmenlerin genellikle mesleki kimliklerini ve tatminlerini, öğrenciler üzerindeki etkileri ve toplumsal katkıları üzerinden tanımlamaları, ücretle doğrudan ilişki kurmalarını engelleyebilir.

Öğretmenlerin olumlu kimlik algıları ile boş zaman ve değerlendirme arasında herhangi bir anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır. Kimura ve Iwata'nın (2007) yapmış olduğu çalışmada genel olarak öğretmenlerin kimlik algıları ile boş zaman ve değerlendirme arasındaki ilişkinin bulunması, araştırma bulgularını desteklemektedir. Öğretmenlerin mesleki kimlik algılarının iş performansı, öğrenci ilişkileri ve mesleki tatmin gibi faktörlerle daha güçlü ilişkili olduğu söylenebilir. Boş zaman ve değerlendirme, daha çok kişisel ilgi alanları, aile yapısı ve sosyal çevre gibi dışsal faktörlere bağlıdır. Dolayısıyla, mesleki kimlik algılarının öğretmenlerin boş zaman aktivitelerini ve bu zamanların değerlendirilmesini doğrudan etkilemeyeceği söylenebilir.

Öğretmenlerin olumlu kimlik algılarının yordanmasına ilişkin yapılan standart regresyon analizi sonucunda, insan yakışır iş alt boyutlarından fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim, yeterli ücret, boş zaman ve dinlenme ve kurumsal değerlerle ailevi ve sosyal değerlerin uyumunun olumlu kimlik algısı ile anlamlı ilişkileri olduğu görülmüştür. Bu noktada fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim ve kurumsal değerlerle ailevi ve sosyal değerlerin uyumunun olumlu kimlik algısını yaklaşık %14 olarak anlamlı bir şekilde yordadığı saptanmıştır. Bunun dışında yeterli ücret ve boş zaman ve dinlenmenin ise olumlu kimlik algısının anlamlı bir yordayıcısı olmadığı görülmüştür. Elde edilen bu bulgular, öğretmenlerin olumlu kimlik algılarını geliştirmek için iş yerinde fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma koşullarının sağlanması, sağlık hizmetlerine erişim imkânlarının artırılması ve kurumsal değerlerin ailevi ve sosyal değerlerle uyumlu hâle getirilmesi gerektiğini göstermektedir. Bu çalışmanın verileri, belirli bir coğrafi bölgede ve sınırlı sayıda öğretmen üzerinden toplanmıştır, dolayısıyla sonuçlar genelleştirilemeyebilir. Katılımcıların kendi bildirimlerine dayalı veriler kullanıldığı için sosyal istenirlik yanlılığı olabilir. Ayrıca, araştırma tasarımı kesitsel olduğu için neden-sonuç ilişkileri kesin olarak belirlenememektedir. Gelecek araştırmalarda daha geniş ve çeşitli öğretmen gruplarından veri toplanarak sonuçların genelleştirilebilirliği artırılabilir. Uzunlamasına çalışmalar yapılarak öğretmenlerin kimlik algılarındaki değişimlerin zaman içindeki dinamikleri incelenebilir.

Araştırma sonucu elde edilen bulgular ışığında şunlar önerilebilir: İş yerinde fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma koşullarının artırılması için spesifik stratejiler ve müdahaleler geliştirilmeli ve uygulanmalıdır. Eğitim kurumları, öğretmenlerin sağlık hizmetlerine erişimini kolaylaştırıcı politikalar benimsemeli ve bu konuda farkındalık artırıcı çalışmalar yapılmalıdır.

Katkı Oranı Beyanı

Yazarların çalışmadaki katkı oranları eşittir.

Destek ve Teşekkür Beyanı

Çalışma herhangi bir destek almamıştır.

Çatışma Beyanı

Yazarlar, bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve/veya yayınlanmasıyla ilgili olarak herhangi bir potansiyel çıkar çatışması beyan etmemiştir.

Etik Beyan

Araştırma, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Etiği Kurulu Başkanlığı'nın E-20292139-050.04-2400028159 sayılı kararı ile bilimsel araştırma etiği açısından uygun bulunmuştur.

Ethical Statement

The research was found appropriate in terms of scientific research ethics by the decision numbered E-20292139-050.04-2400028159 of the Istanbul Sabahattin Zaim University Ethics Committee.

Kaynakça

- Assmann, J. (2001). *Kültürel bellek/eski yüksek kültürlerde yazı, hatırlama ve politik kimlik* (Çev. A. Tekin). Ayrıntı Yayınları.
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. & Andritter, A.J. (2003). Measuring decent work with statistical indicators. *International Labour Review*, 142(2), 1-74.
- Alptekin, D. (2011). *Toplumsal aidiyet ve gençlik: Üniversite gençliğinin aidiyeti üzerine sosyolojik bir araştırma* [Yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Aydın, F. & Aslan, M. (2024). Öğretmen kimlik algıları ve öğretmen kimlik algılarının demografik değişkenlere göre değişimi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 59(59), 171-204.
- Beijaard, D., Meijer, P. C., & Verloop, N. (2004). Reconsidering research on teachers' professional identity. *Teaching and Teacher Education*, 20, 107- 128.
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Routledge.
- Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: A conceptual, historical, and public policy perspective. *American Psychologist*, 63, 228-240.
- Babbie, E. (2015). *The basics of social research*. Cengage Learning.
- Büyükgöze-Kavas, A. & Autin, K. L. (2019). Decent work in Turkey: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 64-76. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.006>
- Büyükoztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2024). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem.
- Can, A. (2024). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Pegem.
- Cansız, H.O. & Özgenel, M. (2021). Öğretmenlerin mesleki imajlarının iş doyumlarına etkisi. *JRES*, 8(1), 1-15.
- Duffy, R. D., Prieto, C. G., Kim, H. J., Raque-Bogdan, T. L. & Duffy, N. O. (2021). Decent work and physical health: A multi-wave investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 127, 103544.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., Ferreirara, J. & Santos, E. J. (2017). The development and initial validation of the Decent Work Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 64(2), 206-221.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A. & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127-148.
- Erikson, E.H. (1959). *Identity and the life cycle: selected papers*. International Universities.
- Ersanlı, K. & Şanlı, E. (2015). Self-perceived identity scale: A scale development study. *American International Journal of Social Science*, 4(6), 184-194.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K. & Hökkä, P. (2015). How do novice teachers in Finland perceive their professional agency? *Teachers and Teaching*, 21(6), 660-680.

- Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS*. Sage.
- Ferraro, T., dos Santos, N.R., Moreira, J.M. & Pais, L. (2020). Decent work, work motivation, work engagement and burnout in physicians. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 5, 13-35.
- Fowler, F. J. (2013). *Survey research methods* (5th ed.). Sage.
- Fidan, S. (2011). *Küreselleşme sürecinde Türkiye’de gençliğin kimlik algısı (Üniversite gençliği üzerine bir araştırma)*. (Tez No. 29177492) [Doktora tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Ghai, D. (2003). Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review*, 142(2), 113-146.
- Giddens, A. (2022). *Sosyoloji*. Say.
- George, D. & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference, 17.0 update* (10 ed.). Pearson.
- Guarino, C. M., Santibañez, L. & Daley, G. A. (2006). Teacher recruitment and retention: A review of the recent empirical literature. *Review of Educational Research*, 76(2), 173-208.
- Hargreaves, A. & Goodson, I. (1996). Teachers’ professional lives: Aspirations and actualities. In I. Goodson & A. Hargreaves (Eds.), *Teachers’ professional lives*, (pp. 1-27). Falmer.
- Hilel, A. & Ramírez-García, A. (2022). The relationship between professional environmental factors and teacher professional development in Israeli schools. *Education Sciences*, 12(4), 285. <https://doi.org/10.3390/educsci12040285>
- Horowitz, M. J. (2012). Self-identity theory and research methods. *Journal of Research Practice*, 8(2), 1-11.
- ILO (1999). *Decent Work, International Labour Conference, 87th Session*. Report of The Director General, Geneva.
- ILO, (2023a). *World employment and social outlook: Trends 2023*. Report of The Director General, Geneva.
- Işığışık, Ö. (2005). *21. Yüzyılda istihdam ve insana yakışır iş*. Ezgi.
- İmançer, D. (2003). Çağdaş kimliğin yapılanma süreci ve televizyon, doğu batı (kimlikler). *Doğu Batı Dergisi*, (23), 233-250.
- Jenkins, R. (2004). *Social identity*. Routledge.
- Kapar, R. (2004). Uygun iş bağlamında çalışan yoksullar. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (48), 185-204.
- Karpat, K. H. (2009). *Osmanlı’dan günümüze kimlik ve ideoloji*. Timaş.
- Kenny, M. E., Blustein, D. L., Gutowski, E. & Meerkins, T. (2018). Combatting marginalization and fostering critical consciousness for decent work. In *Interventions in Career Design and Education* (pp. 55-73). Springer.

- Kimura, J. & Iwata, Y. (2007). The historical trend of teacher identity in Japan: Focusing on educational reforms and the occupational culture of teachers. *Hitotsubashi Journal of Social Studies*, 39(1), 19-42.
- King, N. & Ross, A. (2004). Professional identities and interprofessional relations: Evaluation of collaborative community schemes. *Social Work in Health Care*, 38(2), 51-72.
- Lee, S. Y. & Lee, H. S. (2022). Influence of perceived teacher identity on job satisfaction among elementary school teachers: Focusing on the mediating effect of teacher commitment. *Journal of Curriculum and Teaching*, 11(8), 432-449.
- Ludera-Ruszel, A. (2021). The right to (decent) work. The right to everyone or "chosen" ones? The situation in Poland. *Ruch Prawniczy Ekonomiczny i Socjologiczny*, 83(1), 143-156.
- Maclure, M. (1993). Arguing for yourself: Identity as an organising principle in teachers' jobs and lives. *British Educational Research Journal*, 19(4), 311-322.
- Marcia, J. E. (1980). Identity in adolescence. In J. Adelson (Ed.). *Handbook of Adolescent Psychology* (s. 159-187). Wiley.
- Marshall, G. (2020). *Sosyoloji sözlüğü* (D. Kömürçü & O. Akınbay, Çev.). Bilim ve Sanat.
- McQuade, L. (2024). Factors affecting secondary teacher wellbeing in England: Self-perceptions, policy and politics. *British Educational Research Journal*, 50(3), 1367-1395.
- Morsünbül, Ü. (2005). *Ergenlikte kimlik statülerinin bağlanma stilleri, cinsiyet ve eğitim düzeyi açısından incelenmesi*. (Tez No. 204609) [Yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Ohlen, J. & Segesten, K. (1998). The professional identity of the nurse: Concept analysis and development. *Journal of Advanced Nursing*, 28(4), 720-727.
- OECD, (2021). Hours worked (indicator). Erişim Adresi: <https://www.oecd.org/en/data/indicators/hours-worked.html>
- Oyserman, D., Elmore, K. & Smith, G. (2012). Self, self-concept, and identity. In M. R. Leary & J. P. Tangney (Eds.), *Handbook of self and identity* (2nd ed., pp. 69-104). Guilford.
- Pekşen Süslü, D. (2002). *Çalışan ve öğrenci ergenlerde kimlik duygusu kazanımının araştırılması*. (Tez No. 117690) [Yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Sachs, J. (2001). Teacher professional identity: Competing discourses, competing outcomes. *Journal of Education Policy*, 16(2), 148-161.
- Schwartz, S. J., Zamboanga, B. L., Luyckx, K., Meca, A. & Ritchie, R. A. (2013). Identity in emerging adulthood: Reviewing the field and looking forward. *Emerging Adulthood*, 1(2), 96-113.
- Simpson, A., Day, C., Goulding, J. & Asha, J. (2022). Australian teachers' perceptions of effectiveness in a performative culture. *Teaching and Teacher Education*, (109), 1-11.
- Slay, H. S. & Smith, D. A. (2011). Professional identity construction: Using narrative to understand the negotiation of professional and stigmatized cultural identities. *Human Relations*, 64(1), 85-107.

- Smith, A.D. (2014). *Milli kimlik*. İletişim.
- Stets, J. E., & Burke, P. (2000). Identity theory and social identity. *Theory, Social Psychology Quarterly*, 3(63), 224-237.
- Şahin, Y. (2012), *Kimlik temelli çatışmalar ve barış arayışları: Kıbrıs ve Lübnan'ın analizleri*. (Tez No. 312496) [Yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Türkbağ, A. U. (2003). Kimlik, hukuk ve adalet sorunu. *Doğu Batı Dergisi*, (23), 209-216.
- Uysal, A. & Uysal, E. (2010), Kimliğin dönüşümü ya da öznenin muğlaklığı. *Mimar Sinan Üniversitesi Türk Sanatı Tarihi Uygulama ve Araştırma Merkezi Dergisi*, (10), 1-10.
- Wenger, E. (1999). *Communities of practice: Learning, meaning, and identity*. Cambridge University.
- Yıldız, S. (2007). Kimlik ve ulusal kimlik kavramlarının toplumsal niteliği. *Millî Folklor*, (74), 9-16.