

# AFGAN GÖÇMENLERİN SOSYOKÜLTÜREL UYUMLARININ İŞ TATMİNİNE ETKİLERİ: BURSA İLİ ÖRNEĞİ<sup>1</sup>

Ahmad Jawid Haqyar<sup>2</sup>

Mevlüt Camgöz<sup>3</sup>

### Öz

Göç olgusu tarihsel süreçte olduğu gibi modern toplumlarda da önemli bir gündem maddesi olarak ön plana çıkmaktadır. Geçmişte daha çok ulusal bağlamda köyden kente göç şeklinde görülen bu olgu günümüzde uluslararası bir boyut kazanmış, savaş ve ekonomi gibi faktörlerin olumsuz etkileri milyonlarca insanın yer değiştirmesine sebep olmuştur. 2000’li yılların başından bu yana Türkiye’ye olan Afgan göçü de bunlardan birisidir. Bu araştırma Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyumlarının iş tatminine etkilerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışmada Minnesota İş Tatmin ve SCAS-R Sosyokültürel Uyum Ölçekleri kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyum düzeylerindeki artış iş tatminini düşürmektedir. Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyumu ile iş tatminleri arasında görülen ters yönlü ilişkinin sebebi, sosyokültürel uyumu yüksek kişilerin beklenti ve hedeflerinin sosyokültürel uyumu düşük bireylerin beklenti ve hedeflerine göre ulaşılması daha zor olması ve hedeflerini daha az gerçekleştirebilmeleridir. Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyum düzeyi arttıkça iş tatmininin düşmesi göçmen kitlesinin zamanla daha düşük tatmin seviyesine ulaşacağını gösterir. Bu olgu Afgan göçmenlerin iş ve ülke değiştirme isteğini arttıracaktır.

**Anahtar Kelimeler:** İş Tatmini, Sosyokültürel Uyum, Afgan Göçmenler

<sup>1</sup> Bu çalışma Ahmad Jawid HAQYAR’ın Bursa Teknik Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsünde tamamlanan yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

<sup>2</sup> Ahmad Jawid HAQYAR, Bursa Teknik Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü ahmadjawidhaqyar@gmail.com ORCID : 0009-0005-5873-4044

<sup>3</sup> Assoc. Prof. Dr., Bursa Teknik Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi İşletme Bölümü [mevlut.camgoz@btu.edu.tr](mailto:mevlut.camgoz@btu.edu.tr) ORCID : 0000-0001-7106-3293

# THE EFFECT OF AFGAN IMMIGRANTS' SOCIOCULTURAL ADAPTATION ON JOB SATISFACTION: THE CASE OF BURSA PROVINCE<sup>4</sup>

Ahmad Jawid Haqyar<sup>5</sup>

Mevlüt Camgöz<sup>6</sup>

## Abstract

The phenomenon of migration comes to the fore as an influential agenda in modern societies as well as in the historical process. In the past, this phenomenon, which was seen as migration from village to city in a national context, has gained an international dimension today. The negative effects of factors such as war and economy have caused the displacement of millions of people. Afghan migration to Turkey since the beginning of the 2000s is one of them. This study aims to reveal the effects of Afghan immigrants' sociocultural adaptation on job satisfaction. Minnesota Job Satisfaction and SCAS-R Sociocultural Adaptation Scales were used in the study. According to the findings, the increase in the sociocultural adaptation level of Afghan immigrants reduces their job satisfaction. The reason for the inverse relationship between the sociocultural adaptation of Afghan immigrants and their job satisfaction is that the expectations and goals of people with high sociocultural adaptation are more difficult to reach and less able to meet their goals compared to the expectations and goals of individuals with low sociocultural adaptation. As the sociocultural adaptation level of Afghan immigrants increases, the decrease in job satisfaction indicates that the immigrant mass will reach a lower level of satisfaction over time. This phenomenon will increase the desire of Afghan immigrants to change jobs and countries.

**Keywords:** Job Satisfaction, Sociocultural Adaptation, Afghan Immigrants

<sup>4</sup> This study is derived from the master's thesis completed by Ahmad Jawid HAQYAR at Bursa Technical University Graduate School of Natural and Applied Sciences.

<sup>5</sup> Ahmad Jawid HAQYAR, Bursa Technical University Graduate School of Natural and Applied Sciences, ahmadjawidhaqyar@gmail.com, ORCID: 0009-0005-5873-4044

<sup>6</sup> Assoc. Prof. Dr., Faculty of Humanities and Social Sciences, Department of Business Administration, Bursa Technical University, mevlut.camgoz@btu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7106-3293

**Received:** December, 20, 2023

**Accepted:** December, 27, 2023

Copyright © 2020 ▪ International Refugee Rights Association ▪ <http://mejrs.com>

ISSN 2149-4398 ▪ eISSN 2458-8962

Autumn 2023 ▪ 8(2) ▪ 7-28

## Giriş

Göçmenler günümüzde sanayi ve hizmet sektörlerinde önemli bir işgücü kitlesini oluşturmaktadır. Afganistan vatandaşları son dönemlerde çeşitli nedenlerden dolayı farklı ülkelere göç etmektedir. Bu ülkeler arasında Türkiye de yer almaktadır. Türkiye’de sanayi, tekstil, inşaat ve tarım gibi çeşitli sektörlerde çalışmaktadırlar. ABD’ye (Amerika Birleşik Devletleri) baktığımızda ülke nüfusunun çoğu göçmenlerden oluşmaktadır. ABD’nin hızlı bir şekilde ekonomik kalkınmasında göçmenlerin etkisi göz ardı edilemeyecek seviyededir. ABD şu anda bile birçok göçmen almaktadır. Türkiye’deki Suriyeli ve Afgan göçmenler sosyal, kültürel ve mesleki nitelikleri dikkate alınarak doğru istihdam sahalarına yönlendirilirse ekonomik kalkınmaya daha iyi katkı sağlayacaktır.

Göçmenler için zor ve güç olan durumların en başında, yeni iş şartlarına ve çevre koşullarına uyum sağlamak gelir. Bu çerçevede göçmenlerin iş tatmini üzerinde dolaylı ya da doğrudan etki edebilecek olan sosyokültürel uyum kavramının üzerinde durulması önem arz etmektedir. Afgan göçmenler üzerinde sosyokültürel uyumun iş tatmini açısından ne derece etkili olduğu incelemeye değer bir olgudur. Ayrıca literatürde, işletmelerde göçmenlerin sosyokültürel uyumlarının iş tatmini üzerindeki etkilerini araştıran yeterli kaynak bulunmaması da göz önüne alındığında bu araştırmanın önemi artmaktadır.

Bu araştırmanın amacı Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyum düzeylerinin iş tatmini üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Çalışmada iş tatmini ve sosyokültürel uyum kavramlarının ele alınmasındaki temel amaç, Afgan göçmenlerin Türkiye’de yaşamakta oldukları tecrübeyi çok boyutlu olarak ele alıp hem göçmenlerin sosyo-ekonomik durumlarına hem de ülke ekonomisine katkı sağlayacak çıkarımlar elde etmektir. Nitekim göçmenlerin içinde buldukları toplumla uyum içinde yaşayabilmeleri ve emeklerini ortaya koydukları işlerde ekonomik katkı sağlayabilmeleri sosyokültürel uyum ve iş tatmini ile yakından alakalıdır.

Veri toplama aşamasında sosyokültürel uyum ve iş tatmini ölçeği Bursa ilinde yaşayan Afgan göçmenlere uygulanmıştır. Çalışmada temel olarak korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Araştırma esasen Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyumları ve iş tatminlerini ilişkisel yönde inceleme çabasını kapsamaktadır. Bu amaç çerçevesinde araştırmada ilişkisel tarama modelinden yararlanılmıştır. İlişkisel tarama modelinin amacı, iki veya ikiden fazla değişken arasında ilişki derecesini ve bu değişkenler arasında fark olup olmadığını belirlemektir. Bu modelde değişkenler arasındaki ilişki karşılaştırma türü ve korelasyon türü olmak üzere iki grupta incelenir. Karşılaştırma grubunda, en az iki değişken mevcut ve bu değişkenlerden birine (bağımsız değişken) göre gruplar oluşturularak, diğer değişkene (bağımlı değişken) göre aralarında bir fark olup olmadığı incelenmektedir. Korelasyon grubunda ise değişkenlerin birlikte farklı olup olmadığı, eğer fark söz konusu ise bu farkın nasıl olduğu bulunmaya çalışılmaktadır (Karasar, 2012, s.81).

Uygulama bulguları neticesinde Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyumunun iş tatminleri-

ne etkilerinin araştırılması sonucunda Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyumu arttıkça iş tatmininin düştüğü görülmüştür. Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyumu ile iş tatminleri arasında görülen ters yönlü ilişkinin sebebi, sosyokültürel uyumu yüksek kişilerin beklenti ve hedeflerinin sosyokültürel uyumu düşük olanların beklenti ve hedeflerine göre ulaşılması daha zor olması ve hedeflerini daha az karşılayabilmeleridir.

Çalışmanın kavramsal çerçeve bölümünde sosyokültürel uyum ve iş tatmini kavramları açıklanmaktadır. Literatür bölümünde sosyokültürel uyum ve iş tatmini ile ilgili daha önceki ulusal ve uluslararası çalışmalar tanıtılmaktadır. Uygulama bölümünde ise bu araştırmanın amacı, modeli, hipotezleri, kullanılan ölçekler, evren, örneklem, verilerin toplanması ve analiz metodolojileri yer almaktadır. Bulgular bölümünde ise bu araştırmaya katılan katılımcıların demografik özellikleri, iş tatmini ve SCAS-R (Revised Sociocultural Adaption) ölçeklerinin güvenilirlik analizleri, tanımlayıcı istatistikler, korelasyon ve regresyon analizi sonuçları ve fark testlerinden elde edilen bulgular sunulmuştur. Çalışmanın son bölümünde ise tartışma, sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

## 1. Kavramsal Çerçeve

### 1.1. Sosyokültürel Uyum

Sosyokültürel uyum, yeni girdiği kültürel ortama uyum sağlama ve yeni girdiği kültürün üyeleriyle etkin bir şekilde iletişim kurma yeteneğidir. Sosyokültürel uyum, iletişim ve sosyal etkileşim becerilerini kapsamakta olup, günlük sosyal durumlarını ve ana kültürün isteklerini ele almak için yeterli düzeyde sosyal ve kültürel becerilerin geliştirilmesi olarak da adlandırılmaktadır. Bireyin yerli dili anlaması, arkadaş edinmesi, sosyal etkinliklere katılması, okul veya iş hayatıyla ilgili sorunlarını yönetmesi gibi günlük görevleri yerine getirirken yaşanan zorluk seviyesinin incelemesi sosyokültürel uyumun en yaygın ölçümleridir (Ward and Rana-Deuba, 1999, p.424). Sosyokültürel uyum ve psikolojik uyum birbiriyle bağlantılıdır. Her ikisi de bireylerin sorunlarıyla ilgilenir ve ev sahibi kültürün yeni üyeleriyle olumlu etkileşime girmelerini sağlar. Başka bir ifade ile sosyokültürel uyum kişilerin rahatlık içinde ve memnun olma duygularını artırmaları anlamına gelir (Sam and Berry, 2010, p.478).

Genel olarak, bireyin yeni kültürel ortamda arkadaş edinme, dili anlama, sosyal programlara katılma, iş ve okul sorunlarını düzenleme gibi günlük hayat aktiviteleri sosyokültürel uyumun başarılı veya başarısız olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Bunun yanında kişilerin sosyokültürel uyum ve psikolojik seviyeleri yüksek düzeyde olduğunda bu kişilerin yeni çevrede kültürel özelliklerini devam ettirmesi ve yeni kültürün nitelikleri ile çok yakından ilgilenmesi daha kolay olur (Matsumoto'den aktaran Çelik ve Eflatun, 2020, s.65).

### 1.2. İş Tatmini

Tarihte ilk kez tatmin kavramı 13. yüzyılda İngiliz dilinde (satisfaction) ortaya çıkmıştır. Tatmin kavramı Latince “satis” (yeterli anlamı) ve “facere” (yapmak anlamı) kelimelerinden

gelmektedir. Tatmin kavramı ilk zamanlarda yanlış yapmaktan kurtulmak ve daha sonra tatminsizlikten kurtulmak olarak kullanılmıştır. Günümüzde ise tatmin edici, tatmin etmek ve doyunluk gibi daha geniş kullanımı vardır (Parker and Mathews, 2001, p.38).

İş tatmini kavramı ile ilgili yapılan farklı tanımlar bulunmaktadır. Örneğin, Schneider and Snyder (1975, p.320) “iş tatminini işin koşullarının veya bir işe sahip olma sonucu elde edilen kazanımların kişisel değerlendirilme süreci” şeklinde tanımlanmıştır. Newstrom and Davis (1993, p.105) iş tatminini işin keyifli ya da keyifsiz olarak algılanmasını sağlayan bir dizi çalışan sezgisi olarak ifade etmektedir. Robbins’e göre (2003, p.78) iş tatmini kavramı; kişilerin sahip olduğu kazanımlar ile sahip olacağı kazanımlar arasındaki farkın iş performansı ile ilgili tutumudur. Sahip olmak istediği durum ile mevcut durum arasındaki fark azaldıkça bireylerin işinden tatmin düzeyi artacaktır. Kayasandık (2022, p.94) ise iş tatminini çalışanların kendilerinden ve örgütlerinden kaynaklı değişkenleri göz önüne alarak işinden ne derece memnun olduğunu değerlendirmesi sonucu oluşan pozitif duygu, düşünce ve tutumlarının toplamı olarak ifade etmektedir.

İş tatmini kavramını açıklamaya yönelik çeşitli araştırmalar sonucunda farklı teoriler geliştirilmiştir. Tatmin ve motivasyon arasında hem teorik ve pratik farklılıklar olmasına rağmen birbiriyle yakından ilişkilidir. Tatmin analizinde kullanılan teorilerin temeli motivasyon teorileridir. İş tatmini teorileri, içerik teorilerinden ve süreç teorilerinden oluşmaktadır. İlki bireyi işe motive eden belirli faktörleri vurgularken, ikinci kategori bu motivasyon sürecinin dinamikleriyle ilgilenmektedir (Thiagaraj and Thangaswamy, 2017, p.465).

## **2. Literatür Taraması**

Bu kısımda sosyokültürel uyum ve iş tatmini özelinde literatürde yer alan çalışmalar tanıtılmaktadır. Küreselleşmenin önemli sonuçlarından birisi de çokkültürlülüktür. Bu olgu öğrenci, işçi, profesyonel çalışan vb. gibi gruplarla birlikte çeşitli statüdeki göçmenler için de geçerlidir. Günümüzde hem sosyal bilimcilerin hem de politika yapıcıların gündeminde olan bu konu, bahsi geçen grupların ev sahibi toplumlarla etkileşimi/uyumu ve iş/akademik performans gibi olgularla bağlantılı olarak incelenmektedir. Bilhassa göçmenlerin içinde buldukları toplumla olan adaptasyonunu konu edinen, ekonomik verimlilikleri ve istihdam politikalarının şekillendirilmesi açısından önemli sonuçları olan çalışmalar gittikçe genişlemektedir.

Clark et al. (1996, p.73-74) büyük bir İngiliz çalışan örneğinden alınan anket verilerini kullanarak “iş tatmininin yaşa göre U şeklinde mi” sorusuna cevap aramıştır. Genel iş tatmini, ücret tatmini ve işin kendisinden tatminde güçlü bir şekilde anlamlı bir U-şekli gözlemlenmiştir. Memnuniyet verilerinin sıradanlığını dikkate alan sıralı probit teknikleri, bu memnuniyet biçimleri ile geniş bir bireysel ve iş özellikleri kümesi arasındaki ilişkiyi analiz etmek için kullanılmıştır. 80 kontrol değişkenin dahil edilmesine rağmen, yaş ve yaş karesi değişkenleri için hesaplanan katsayılar önemli olmaya devam etmektedir. Bu nedenle makale, yaş ve iş

tatmini düzeyi arasında U şeklinde bir ilişki için güçlü kanıtlar sunmaktadır. Ayrıca çalışanların bağlamdan bağımsız ruh sağlığı için benzer bir yaş örüntüsü meydana çıkmaktadır. Bu olgu hem iş tatmininin hem de bağlamdan bağımsız ruh sağlığının, iş dışı yaşam evresi faktörlerinden ve kişisel koşullardan etkilendiğini düşündürmektedir.

İş tatmini konusu literatürde oldukça ilgi çeken diğer bir çalışma alanıdır. Au et al. (1998, p.19) New York'un Chinatown bölgesinde göçmenler arasında kültürleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Chinatown işçileri genellikle kötü çalışma koşulları altında uzun ve düzensiz saatler çalışmaktadırlar. Bu koşullar onların iş tatminsizliğini açıklayabilir. Chinatown çalışanları tarafından dile getirilen memnuniyetsizlik ve hayal kırıklığı, dil, beceri ve eğitimde bildirilen sınırlamalar göz önüne alındığında anlaşılabilir. Bölge çalışanlarından birkaçı üniversite eğitimi aldıklarını bildirmiş olmasına rağmen araştırmacıların beklentilerinin aksine, bu işçiler işlerinden memnuniyetsizliklerini dile getirmemişlerdir.

Masgoret (2006, p.328) İspanya'da "Enjoy English" adıyla bilinen yabancı dil programında İngilizce eğitmen olarak çalışan 127 İngiliz üniversite öğrencisinin dil tutumları ve motivasyonunun sosyokültürel uyum ve İspanya'da ikamet edenlerin iş performansı üzerindeki rolünü incelemiştir. Kültür ve iletişimsel yeterlilik ile ilgili önceki deneyimlerin, yabancı kültürel ortamlara konuk olan kişilerin sosyokültürel adaptasyonunu başarılı bir şekilde kolaylaştırabileceğini, ancak bunun mutlaka etkili iş performansının göstergesi olmadığını gösteren kanıtlar sunulmuştur.

Zlobina et al. (2006, p.195-211) İspanya'nın Bask bölgesindeki birinci nesil göçmenlerden elde edilen verilerle yaptığı çalışmada, kültürleşmenin sosyokültürel boyutunu incelemiştir. Çalışma öncelikli olarak sosyokültürel uyumun belirleyicilerine ilişkin önceki araştırmaların bulgularını tüm örneklem düzeyinde tekrarlamayı amaçlamıştır. Böylelikle yeni kültürde kalma süresinin, göçmen statüsünün (oturma iznine sahip olma veya "yasadışı" olma) ve algılanan ayrımcılığın göçmenlerin sosyokültürel uyumunun en güçlü açıklayıcıları olduğunu göstermiştir. Eğitim, ev sahibi vatandaşlarla ilişkiler ve algılanan kültürel mesafe gibi faktörler ev sahibi toplumdaki sosyal zorluklarla önemli ölçüde ilişkili diğer değişkenlerdir. Çalışmada ikamet süresi, göçmenlik durumu ve algılanan ayrımcılığın bağlam ve kültürden bağımsız veya yarı bağımsız olduğu bulunmuştur. Öte yandan diğer değişkenler olan etno kültürel grupların kendi bağlamlarında uyum sağlama sonuçlarının açıklanmasına katkıda bulunmuştur. Gruplar sosyal zorluk derecelerine göre değişmektedir. Kolombiyalılar ve Sahra Altı Afrika'dan gelen göçmenler en yüksek derecede kendi bildirdikleri zorluğa, Ekvatorlular orta dereceye, Brezilyalılar ve Kuzey Afrikalılar en düşük dereceye sahiptir. Fiili durumun beklenenden daha iyi olarak değerlendirilmesi, Ekvador ve Sahra Altı Afrikalı göçmenler arasında daha iyi uyum sağlamakla ilişkilidir. Ancak Kuzey Afrikalılar söz konusu olduğunda daha fazla zorluk yaşam şartlarıyla ilişkili olduğu görülmüştür.

Yamazaki (2010, p.103) Japonlar arasında beceriler ve talepler arasında bir uyum konulu araştırmasında, ABD'deki Japon gurbetçilerin uyumunu incelemiştir. Yabancı uyrukluların

uyum derecesinin iş tatminindeki artışla birlikte ev sahibi ülkedeki denizaşırı görev süresinin uzunluğuna bağlı olarak artış gösterdiğini öne sürülmüştür.

Lu et al. (2012, p.677) Avustralya’da profesyonel 220 Çinli göçmen üzerinde anket yoluyla yaptığı araştırmada, göçmenler için kültürleşme stratejisi ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Göçmenlerin ev kültürlerini sürdürme konusunda baskın bir tutuma sahip olduğunu ve kültürleşme sürecinin iş tatminleri üzerindeki etkisinin önemli olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Chuba (2016, p.64-65) Kanada’daki Afrikalı 11 göçmenle mülakat yoluyla yapmış olduğu araştırmada, göçmenlerin arasında iş doyumu ve aşırı nitelik algılarını incelemiştir. Bulgular işgücü piyasasının başlatılmasının, yaşam kalitesinin, işgücü piyasası uygulamalarının ve yeniden eğitimin göçmenlerin iş tatmini ve aşırı yeterlilik algılarına katkıda bulunduğunu göstermiştir. Bulgular ayrıca işgücü piyasasına giriş programlarının ve becerilerin geliştirilmesinin işgücü piyasası performansını etkileyebileceğini öne sürülmüştür.

Şalvarcı ve Ünüvar (2019, s.144) turizm işletmelerinde içsel pazarlama, sosyokültürel uyum ve çalışan memnuniyeti ilişkisini incelemiş ve sosyokültürel uyum düzeyleri arttıkça içsel pazarlama uygulamalarında da artış görülürken, çalışanların sosyokültürel uyum düzeyleri arttıkça memnuniyetlerinin azaldığı sonucuna varılmıştır.

Neto (2020, p.10) İsviçre’nin Cenevre şehrindeki Portekizli göçmenleri incelediği çalışmasında göçmenlerin işle ilgili refahını incelemiştir. İsviçre’de çalışan Portekizli göçmenlerin genel olarak işlerinden memnun olduklarını tespit etmişlerdir. Daha uzun kalma süresinin daha yüksek işyeri refahı ile ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. İş tatmini, sosyokültürel uyum ve göç hayatından memnuniyet ile açıklanabilmektedir.

Karadirek ve Kara (2021, p.1057) Giresun üniversitesindeki 345 yabancı uyruklu öğrenci üzerinde anket yoluyla yaptığı araştırmada, yabancı uyruklu öğrencilerin akademik ve sosyokültürel uyumu üzerinde ulusal ve örgütsel kültürün etkisini incelemiştir. Yabancı uyruklu öğrencilerin sosyokültürel uyumu üzerinde etkileşimin, öğretim elemanı algısının, motivasyonun ve ekonomik problemlerin etkili olduğu görülmüştür.

Çalışmalar genel olarak değerlendirildiğinde, sosyokültürel uyum düzeyi arttıkça içsel pazarlama uygulamalarında da artış olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca çalışanların sosyokültürel uyum düzeyleri arttıkça memnuniyetlerinin azaldığı, yabancı uyruklu öğrencilerin sosyokültürel uyumu üzerinde etkileşimin, öğretim elemanı algısının, motivasyonun ve ekonomik problemlerin etkili olduğu gösterilmiştir. Kültür ve iletişimsel yeterlilik ile ilgili önceki deneyimlerin, yabancı kültürel ortamlara konuk olan kişilerin sosyokültürel adaptasyonunu başarılı bir şekilde kolaylaştırabilmektedir. Ancak bu olgu mutlaka etkili iş performansının göstergesi olarak yorumlanamamaktadır. Yabancı uyrukluların uyum derecesi, iş tatminindeki artışla birlikte, ev sahibi ülkedeki denizaşırı görev süresinin uzunluğuna bağlı olarak artış göstermektedir. Çalışanların kendi kültürlerini sürdürme konusunda baskın bir tercihe

sahip olduğu ve kültürleşme sürecinin iş tatminleri üzerindeki etkisinin önemli olduğu tespit edilmiştir. Daha uzun kalma süresinin daha yüksek işyeri refahı ile ilişkili olduğu ve işgücü piyasasının başlatılmasının, yaşam kalitesinin, işgücü piyasası uygulamaları ve yeniden eğitim göçmenlerin iş tatmini üzerinde etkilidir.

### 3. Uygulama

#### 3.1. Araştırmanın Amacı, Modeli ve Hipotezleri

Bu araştırma Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyum düzeyleri ve iş tatmini ilişkisini konu edinmektedir. Araştırmanın amacı, Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyum düzeylerinin iş tatmini üzerindeki etkisini ortaya koymaktır.

Çalışmada iş tatmini ve sosyokültürel uyum kavramlarının ele alınmasındaki temel faktör Afgan göçmenlerin Türkiye’de yaşamakta oldukları tecrübeyi çok boyutlu olarak ele alıp hem göçmenlerin sosyoekonomik durumlarına hem de ülke ekonomisine katkı sağlayacak çıkarımlar elde etmektir. Nitekim göçmenlerin içinde buldukları toplumla uyum içinde yaşayabilmeleri ve emeklerini ortaya koydukları işlerde ekonomik katkı sağlayabilmeleri, sosyokültürel uyum ve iş tatmini ile yakından ilgilidir (Chiswick and Miller, 2002, p.31-57)

Araştırmanın temel hipotezi “: *Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyumlarının iş tatmini üzerinde etkisi yoktur.*” şeklinde oluşturulmuştur.

#### 3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Üç kısımdan oluşan anketin birinci bölümünde, çalışmaya katılan Afgan göçmenler hakkında demografik sorulara yer verilmiştir. İkinci bölümde ise Minnesota İş Tatmin ve SCAS-R Ölçeği yer almaktadır. Her iki ölçeğin de güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmış ve çok sayıda araştırmacı tarafından kullanılmıştır.

Minnesota İş Tatmin Ölçeği 20 sorudan oluşup Weiss et al. (1967) tarafından geliştirilmiştir. Minnesota İş Tatmin Ölçeği, 1-5 arasında puanlanan beşli bir Likert tipi ölçektir. Ölçeğin puanlamasında, “Hiç memnun değilim” 1 puan, “Memnun değilim” 2 puan, “Kararsızım” 3 puan, “Memnunum” 4 puan, “Çok memnunum” 5 puan olarak değerlendirilir. Minnesota İş Tatmin Ölçeğinde ters madde yoktur. Minnesota İş Tatmin Ölçeği içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel tatmin seviyesini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmaktadır. Genel tatmin puanı 20 maddeden elde edilen puanların toplamının 20’ye bölünmesiyle elde edilir. Ölçeğin nötr tatmin puanı 3’tür. Ölçekten alınan puan 3’ten küçük ise iş tatmini düşük, 3’ten büyük ise iş tatmini yüksek olarak değerlendirilir ve yüksek puan yüksek iş tatmini anlamına gelmektedir (Baycan, 1985; Çam ve ark., 2005, s.213-220).

Üçünü bölümde ise, Revize Sosyokültürel Uyum Ölçeği (SCAS-R) kullanılmıştır. SCAS-R ölçeği beş boyut ve 21 maddeden oluşmaktadır. SCAS-R ölçeği beşli likert tipi olarak puanlandırılmaktadır. SCAS-R ölçeğinin toplam puanı arttıkça kültürel uyum da artmaktadır (Wilson, 2013, p.63).



SCAS-R ölçek katılımcıları, farklı sosyokültürel koşullarda karşılaştıkları zorlukları açıklayan 1’den 5’e kadar bir değer işaretlerler. Ward and Kennedy (1999) tarafından geliştirilmiş olan sosyokültürel uyum ölçeğinde (SCAS) ulaşılan yüksek puanlar yüksek zorluk (zayıf uyum) anlamına gelmektedir. Wilson (2013, p.72) tarafından revize edilmiş olan sosyokültürel uyum ölçeğinde (SCAS-R) yüksek puan (iyi sosyal uyumu) gösterecek şekilde düzenlenmiştir. SCAS-R ölçeği araştırmacı tarafından Türkçeye ve Farsçaya uyarlanmıştır. Ölçek genel olarak uygulanmadan önce Afgan göçmenlerden oluşan daha küçük bir çalışma grubuyla birebir görüşmeler yapılarak soruların doğru anlaşılıp anlaşılmadığı teyit edilmiştir. Bursa ilindeki genel uygulamada anket 215 kişiyle yüz yüze ve 10 kişiyle Google forum yardımıyla gerçekleştirilmiştir.

### **3.3. Çalışma Grubu**

Araştırmada verileri elde etmek için kolayda örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Belirlenen kitle içerisinde araştırmacının yürüttüğü çalışmasıyla ilgili bilgi ve deneyimlerine dayanarak, yargılarına göre örneklem birimlerinin seçildiği tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerindedir. Kolayda örnekleme yönteminin kullanılma sebepleri ekonomik, az bir zaman diliminde ve en kolay şekilde veri toplayabilmektir (Zikmund, 1997, p.428; Malhotra, 2004, p.321; Aaker et al., 2007, p.394).

Genel kabul görmüş bir ilke olarak örneklem sayısı ifade sayısının 5 ile 10 katı düzeyinde olmalıdır (Karagöz ve Kösterelioğlu, 2008, p.85). Bu çalışmada yer alan ifade sayısı 41 adettir. Böylelikle bu çalışmada 200’ün üzerinde gözlem yapılarak gerekli örneklem sayısına ulaşıldığı söylenebilir.

### **3.4. Verilerin Toplanması**

Çalışmada kullanılan veriler 2022 yılının Mart ayında uygulanan anket yardımıyla elde edilmiştir. Araştırmanın evrenini, Bursa’da çalışmakta olan Afgan göçmenler oluşturmaktadır. Örneklemin belirlenmesi aşamasında, Bursa ilinde farklı iş yerlerinde çalışan Afgan göçmenler seçilmiştir.

Ölçek 234 çalışan Afgan göçmen tarafından cevaplanmış olup, 9 anket eksik veri nedeniyle çalışma kapsamından çıkarılmıştır. Böylelikle örneklem sayısı 225 olarak ortaya çıkmıştır. Uygulama büyük ölçüde yüz yüze görüşme yoluyla gerçekleştirilmiştir.

### **3.5. Araştırma Yöntemi**

Korelasyon analizi, iki değişken arasında olan ilişkiyi ya da bir değişkenin tüm diğer değişkenler ile arasında olan ilişkileri incelemektedir. Çok sayıda korelasyon analizi bulunmakla beraber değişkenlere ve araştırma amacına uygun olarak en çok Pearson ve Spearman korelasyon analizlerine başvurulmaktadır.

Korelasyon katsayısının değeri (+, -) 1 aralığındadır. Korelasyon katsayısı +1 değere yak-

laştıkça değişkenlerin arasında güçlü ve doğru yönlü ilişki mevcut, -1 değere yaklaştıkça değişkenlerin arasında güçlü ve ters yönlü ilişki mevcuttur. Korelasyon katsayısının değeri 0 ise değişkenlerin arasında ilişki bulunmamaktadır. (Gülmez ve Huseynli, 2019, s.11-12).

Regresyon analizi, aralarında ilişkiye sahip olan iki veya daha fazla değişkenden birinin bağımlı değişken, diğerlerinin bağımsız değişken şeklinde ayırımı ile değişkenlerin aralarındaki ilişkinin matematiksel bir model aracılığıyla açıklanma sürecidir (Büyükoztürk, 2021, s.93). Regresyon modeli katsayının aldığı değere ve işaretine göre yorumlanarak iki değişken arasındaki ilişki belirlenmiş olur.

## 4. Bulgular

### 4.1. Demografik Özellikler

**Tablo 1: Demografik Özellikler**

Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)	Eğitim	Frekans	Yüzde (%)
Erkek	206	91,6	Okuryazar değil	63	28,0
Kadın	19	8,4	Okuryazar	24	10,7
Toplam	225	100,0	İlkokul	25	11,1
<b>Yaş</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde (%)</b>	Ortaokul	27	12,0
0-15	1	0,4	Lise	47	20,9
16-17	7	3,1	Lisans	39	17,3
18-22	54	24,0	Toplam	225	100,0
23-27	72	32,0	<b>Çalıştığı İşler</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde (%)</b>
28-32	59	26,2	Çöpçü	37	16,4
33-37	17	7,6	Terzi	7	3,1
38-42	11	4,9	Aşçı	3	1,3
43-47	2	0,9	Garson	11	4,9
49 ve üstü	2	0,9	Bakkal	5	2,2
Toplam	225	100,0	<b>Berber</b>	3	1,3
<b>Meslekler</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde (%)</b>	Mobilyacı	5	2,2
Çiftçi	56	24,9	Kaynakçı	33	14,7
Bakkal	20	8,9	Kaportacı	5	2,2
Şoför	10	4,4	Oto elektrikçi	9	4,0
Taksici	5	2,2	Motor tamircisi	167,1	
Terzi	5	2,2	Tornacı	3	1,3
Çoban	7	3,1	İnşaat	24	10,7
Aşçı	2	0,9	Su tesisatçısı	6	2,7
Fırıncı	3	1,3	Dönerci	5	2,2
İnşaat Ustası	4	1,8	Diğer	22	9,8
Memur	8	3,6	Toplam	225	100,0
Marangoz	6	2,7	Yönetici	7	3,1

Eczacı	4	1,8	Çalışan	218	96,9
Meslek yok	30	1,8	Toplam	225	100,0
Diğer	62	27,6	<b>Gelir</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Toplam	225	100,0	600 TL-1.000 TL	3	1,3
Evli	81	36,0	1.801 TL- 2.400 TL	8	3,6
Bekar	144	64,0	2.401 TL- 3.100 TL	74	32,9
Toplam	225	100,0	3.101 ve üzeri	137	60,9
			Toplam	225	100,0

Tablo 1'e göre örnekleme oluşturan Afgan göçmenler cinsiyete göre en çok erkeklerden oluşmaktadır. Yaş değişkenini incelediğimizde en çok 23-27 yaşlarında olduğu belirlenmiştir. Mesleklere bakıldığında %34,2 ile en çok sanatkârlardan oluştuğu ortaya çıkmaktadır.

Örneklemin 63 kişisi okuryazar değil ve 162 okuryazardır. Çalıştığı işlerde 37'sinin çöpçü, 7'sinin terzi, 3'ünün aşçı, 11'inin garson, 5'inin bakkal, 3'ünün berber, 31'inin tekstil, 5'inin mobilyacı, 33'ünün kaynakçı, 5'inin kaportacı, 9'unun oto elektrikçi, 16'sının motor tamircisi, 24'ünün inşaat, 6'sının su tesisatçı, 5'inin dönerci, 22'sinin ise diğer işlerde çalıştıkları görülmüştür.

Afgan göçmenlerin çalıştığı iş yerlerinde genellikle çalışan olduğu görülmüştür. Çalışmada grubunda bulunan Afgan göçmenlerin genellikle bir gelire sahip oldukları, yani aktif olarak çalışma hayatının içinde oldukları gözlenmektedir.

#### 4.2. Güvenilirlik Analizi

Bu çalışmada ölçeğin güvenilirliğini analiz etmek için Cronbach'ın Alfa katsayısı kullanılmıştır. Alfa katsayısı metodu Cronbach (1951) tarafından geliştirilmiş bir iç tutarlılık tahmin tekniğidir (Ercan ve Kan, 2004, s.212-214; Tavakol and Dennick, 2011, p.53-54).

Tablo 2'de sunulan güvenilirlik analizi sonucunda, 20 ifadeden oluşan iş tatmini ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı 0.84 olarak bulunmuştur. İş tatmini ölçeği için ulaşılan bu sonuç ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. Güvenilirlik analizi sonucunda, 21 ifadeden oluşan sosyokültürel uyum ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı 0.77 olarak bulunmuştur. SCAS-R ölçeği için elde edilen bu sonuç ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2009, p.405).

**Tablo 2. İş Tatmini ve SCAS-R Ölçeklerinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları**

	<b>Cronbach Alfa</b>	<b>Standartlaştırılmış Ögelere Dayalı Cronbach'ın Alphası</b>	<b>Madde Sayısı</b>
İş tatmini Ölçeği	0,84	0,84	20
SCAS-R Ölçeği	0,77	0,77	21

### 4.3. Tanımlayıcı İstatistikler

Minnesota İş Tatmin Ölçeği içsel ve dışsal tatmin olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Minnesota İş Tatmin Ölçeği Weis et al. (1967) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçeğin Türkçe çevirisi Deniz ve Güliz Gökçora tarafından yapılmıştır. Baycan (1985) ve Bayraktar (1996) gibi çeşitli araştırmalarda bu ölçekten faydalanılmıştır.

SCAS-R 21 madde ve beş boyuttan (Ölçek akademik/iş performansı, kişisel ilgi alanları, kişilerarası iletişim, toplumsal katılım, dil yeterliği ve ekolojik uyum) oluşan bir ölçektir. Ward and Kennedy (1999) tarafından geliştirilmiştir daha sonra Wilson (2013) tarafından revize edilmiştir. Bu araştırmada ölçekler bir bütün olarak (toplam puanlarıyla) kullanıldığı için alt boyutlar geçerlilik analizine tabi tutulmamıştır.

Araştırmada kullanılan ölçek ifadelerine ilişkin tanımlayıcı istatistiklere Tablo 3'te yer verilmiştir. Tablo 3'e bakıldığında iş tatmini ölçeği ile ilgili soruların ortalamalarının genellikle 1,65 puan, SCAS-R ölçeği puanının 2,87 olduğu görülmektedir. Diğer bir yandan verilerin normal dağılıp dağılmadığını gösteren çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ve +2 aralığında bulunması gerekmektedir (Bollen, 1998, p.266-267; George and Mallery, 2010, p.113-115). Tabloya bakıldığında veri setindeki gözlemlerle ilgili çarpıklık ve basıklık katsayıları normal dağılım varsayımıyla ilgili beklenen değerler arasında yer almaktadır (Tabachnick and Fideli, 2001, p.78-83).

**Tablo 3. İş Tatmini ve SCAS-R Ölçeklerinin Tanımlayıcı İstatistikleri**

	Ortalama	Medyan	Mod	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
İş tatmini ölçeği	2,70	2,65	2,65	0,63	0,63	0,58
SCAS-R ölçeği	2,87	2,85	2,86	0,53	-0,40	0,16

Minnesota İş Tatmin Ölçeğinin nötr tatmin puanın 3 olduğu daha önce belirtilmişti. Ölçekten alınan puan 3'ten küçük ise iş tatmini düşük, 3'ten büyük ise iş tatmini yüksek olarak değerlendirilir ve yüksek puan yüksek iş tatmini anlamına gelmektedir (Çam ve ark., 2005, s.213-220). Tablo 3'e göre Afgan göçmenlerin iş tatmini düzeyleri 3 puanın altında hesaplanmıştır. Yani iş tatmini düzeyi düşüktür. Aynı olgunun sosyokültürel uyum açısından da geçerli olduğu söylenebilir.

### 4.4. Korelasyon Analizi

Pearson korelasyon metodunda  $r=0,00$  ile  $0,20$  arasında çok zayıf,  $0,20$  ile  $0,40$  arasında zayıf,  $0,40$  ile  $0,60$  arasında orta,  $0,60$  ile  $0,80$  arasında yüksek,  $0,80$  ile  $1,00$  arasında çok yüksek ilişki olduğu değerlendirilmektedir (Akgül ve Çevik, 2005, s.359). İş tatmini ve sosyokültürel uyumun arasındaki ilişkinin ortaya konulması için Pearson korelasyon testi uygulanmıştır.

**Tablo 4. Pearson Korelasyon Analizi**

	İş Tatmini	Sosyokültürel Uyum
İş Tatmini	1	-,27
(Olasılık Değeri)		(0,0000)

Tablo 4’te sunulan bulgulara göre iş tatmini ile sosyokültürel uyum arasında ( $r=-0.271$ ) kuvvetinde  $p<0,05$  anlamlılık seviyesinde negatif yönde zayıf sayılabilecek düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır.

#### 4.5. Regresyon Analizi

Her iki anket bir bütün olarak ele alınıp ortalama puanlar bağımlı ve bağımsız değişken olarak kullanılmıştır. Yani Ort\_tatmin değişkeni iş tatmini anketinin tüm sorularının toplanıp aritmetik ortalaması alınarak oluşturulmuştur. Aynı işlem SCAS-R ölçeği için de yapılmıştır. Tablo 5’te gösterilen regresyon analizi sonuçlarına göre sosyokültürel uyum arttıkça iş tatmininin düştüğü görülmektedir. Başka bir ifade ile Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyum düzeyindeki artış iş tatminini düşürmektedir.

**Tablo 5. Regresyon Analizi**

	Katsayı	Std. Hata	T	P	R	F	P
(Sabit)	3,63	0,22	16,08	0,00			
Ort_uyum	-0,32	0,07	-4,19	0,00	0,27	0,07	17,62

Bağımlı Değişken: Ort\_tatmin

Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyumu ile iş tatminleri arasında görülen negatif ilişkinin sebebi, sosyokültürel uyumu yüksek kişilerin beklenti ve hedeflerinin sosyokültürel uyumu düşük bireylerin beklenti ve hedeflerine göre ulaşılması daha zor olması ve hedeflerini daha az karşılayabilmeleridir. Bu olgu Locke (1976, p.1340) tarafından ortaya atılan amaç teorisinde işlenmektedir.

#### 4.6. Fark Testleri

Bu çalışmada sosyokültürel uyum ve iş tatmini düzeyinin demografik özellikler açısından farklılık gösterip göstermediği de incelenmiştir.<sup>7</sup> Farklı yaş gruplarında gözlemlenen sosyokültürel uyum ve iş tatminleri arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Afgan göçmenlerin geldiği yerdeki mesleğine göre sosyokültürel uyum düzeyi ve iş tatminleri arasındaki fark anlamlı değildir. Sosyokültürel uyumu en düşük olan meslek grubu marangozlar olup, marangozların Türkiye’de aynı mesleğe devam etmediği görülmüştür. Sosyokültürel uyumu en yüksek olan meslek grubu terzilerdir. Bulgulara bakıldığında terzilerin Türkiye’de de aynı mesleği devam ettirdikleri görülmüştür. İş tatmini en düşük olan meslek

<sup>7</sup> Fark testlerine dair analiz sonuçları talep edilmesi durumunda yazarlar tarafından temin edilecektir.

grubu ise taksicilerdir. Bulgularda taksicilerin Türkiye’de mesleklerini devam ettirmedikleri görülmüştür.

Afgan göçmenlerin Türkiye’de çalıştığı işlere göre sosyokültürel uyum düzeyi ve iş tatminleri arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır. Sosyokültürel uyum düzeyi en fazla olan çalışan grubunun terziler olduğu görülürken, sosyokültürel uyumu en düşük olan çalışan grubu ise aşçılardır. İş tatmini en düşük olan çalışan grubunun çöpçüler olduğu görülürken, iş tatmini en yüksek olan çalışan grubunun bakkallar olduğu görülmüştür.

Medeni duruma göre evli ve bekâr Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyum ve iş tatminleri arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Sosyokültürel uyumu daha fazla olan evlilerdir. Yine iş tatmini yüksek olan evliler olarak gözlenmiştir.

Sosyokültürel uyum eğitim durumuna göre farklılaşmakta olup Afgan göçmenlerde eğitim düzeyi arttıkça sosyokültürel uyum düzeyi düşmektedir. Ancak iş tatminleri arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Sosyokültürel uyumu en yüksek olan ilkökul mezunlarıdır. Sosyokültürel uyumu en düşük olan lisans mezunlarıdır. İş tatmini en yüksek olan okuryazar olmayanlardır (herhangi bir resmi okula gitmemiş olan). İş tatmini en düşük olan ise ortaokul mezunlarıdır.

Gelir düzeyi gruplarının sosyokültürel uyum puanları ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ve sosyokültürel uyum düzeyi gelir seviyesine bağlı olarak değişmektedir. En düşük sosyokültürel uyum puanı ortalamasının 600-1.000 TL maaş alan göçmenlerde olduğu görülürken, en yüksek sosyokültürel uyumun 1.001-1.800 TL arasında maaş alan göçmenlerde olduğu görülmüştür. İş tatmininin gelir düzeylerine göre anlamlı farklılaştığı da görülmüştür. İş tatmini en düşük olan gelir grubu 1.001-1.800 TL maaş alan göçmenler iken, iş tatmini en yüksek olan gelir grubu 600-1.000 TL maaş alan göçmenlerdir.

## 5. TARTIŞMA

Anastasia et al. (2023) göç etme eğiliminin kadınlara göre erkeklerde daha fazla olduğunu literatür incelemesine bağlı olarak ortaya koymuş olsa da Ravenstein’in göç yasasına göre kadınların göç etme isteği erkeklere göre daha yüksektir (Corbett, 2003, p.3). Ravenstein’in göç yasasının tersine bu çalışmada kadın Afgan göçmenlerin erkeklere göre daha az olduğu görülmüştür. Muhtemeldir ki göç yolundaki olumsuz etmenler kadın göçmen sayısının düşük kalmasına sebep olmaktadır.

Kesişen fırsatlar teorisine göre göç edilecek bölgelerde iş bulma fırsatları fazla ise o bölgele-re göç de fazla olacaktır (Kapu, 2012, s.15). Bu çalışmanın bulgularına göre Afgan göçmenlerin tekstil ve sanayi iş kollarında yoğun olarak çalıştıkları görülmüştür. Bu sonuç kesişen fırsatlar teorisyle paralellik göstermektedir.

Herzberg çift etmen teorisinde, tatminsizlerin nötr duruma gelmesinde rol oynayan hijyen etmenlerinden olan para, çeşitli araştırmalarda tatmini etkileyen önemli bir unsur olarak ön

plana çıkmıştır (Uyan, 2005, s.33). Öyle ki bu çalışmada elde edilen bulgulara göre daha yüksek ücretli işlerde çalışan göçmenlerin iş tatminlerinin yüksek olduğu görülmüştür.

John S. Adams tarafından 1963 yılında geliştirilen eşitlik teorisinde çalışma şartlarıyla alınan ücret arasındaki dengesizliğin iş tatminini etkilediği vurgulanmıştır (Mulder, 2015). Bu çalışmaya katılan Afgan göçmenlerin ağır işlerde çalışıp daha az ücret alanlarının iş tatminlerinin daha az olduğu görülmüştür.

Locke (1976, p.1340) tarafından ortaya atılan amaç teorisine göre, bireyler hedeflerine erişebilirlerse tatmin olur. Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyumu ile iş tatminleri arasında görülen negatif korelasyonun sebebi, sosyokültürel uyumu yüksek kişilerin beklenti ve hedeflerinin sosyokültürel uyumu düşük bireylerin beklenti ve hedeflerine göre ulaşılması daha zor olması ve hedeflerini daha az karşılayabilmeleridir.

Şalvarcı ve Ünüvar (2019, s.144) turizm işletmelerinde içsel pazarlama, sosyokültürel uyum ve çalışan memnuniyeti ilişkisini incelediği çalışmada benzer olarak sosyokültürel uyumunun artışıyla ilgili olarak sosyokültürel uyum seviyeleri artış gösterdiğinde içsel pazarlama uygulamalarında da artış görülürken çalışanların sosyokültürel uyum seviyeleri arttıkça memnuniyet seviyeleri azalmıştır. Geyik Yıldırım (2020, s.154-162), Suriyeli kent mültecilerinin sosyal, kültürel ve ekonomik entegrasyonu konusunda bir araştırma gerçekleştirmiştir. Çalışmasının sonucunda Suriyeli kent mültecilerinin Türk toplumuna sosyal ya da kültürel olarak uyumlu olmalarına yardımcı olan etnik ve dini faktörlere sahip olmaları; fakat düşük gelir, kadın istihdamı ve ucuz iş gücü gibi unsurların ekonomik uyum konusunda güçlükler neden olduğu; sosyal uyumda sosyal bağlar konusunda eksikliklerin sahip olduğu bulgularına da benzer olarak elde edilmiştir. Koçak (2020, s.174-180) kişilerarası iletişim bağlamında kültürleşme ve sosyokültürel adaptasyon üzerinde yaptığı çalışmada benzer olarak sosyokültürel uyumunun artışıyla ilgili olarak Türkiye’de uluslararası öğrencilerin sosyokültürel olarak yüksek seviyede adaptasyon geliştirdikleri sonucuna ulaşmıştır. Masgoret (2006, s.328) kültürlerarası geçiş yapan bireylerin işleyişiyle ilgili bir dizi değişkenin karşılıklı ilişkilerini ve bu değişkenlerin sosyokültürel uyum ve iş performansı endeksleriyle ilişkisini incelemektedir. Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyumunun artışı ve iş tatminin düşmesine benzer olarak Masgoret, araştırmasının sonucunda kültür ve iletişimsel yeterlilik ile ilgili önceki deneyimlerin, yabancı kültürel ortamlara konuk olan kişilerin sosyokültürel adaptasyonunu başarılı bir şekilde kolaylaştırabileceğini, ancak bunun mutlaka etkili iş performansının göstergesi olmadığını gösteren kanıtlar sunulmuştur. Lu et al. (2012, p.677) Avustralya işyerlerinde profesyonel Çinli göçmenler (PCIs) için kültürleşme stratejisi ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyumunun artışı ve iş tatmininin düşüşüne uyumsuz olarak PCI’lerin ev kültürlerini sürdürme konusunda baskın bir tercihe sahip olduğunu ve kültürleşme sürecinin iş tatminleri üzerindeki etkisinin önemli olduğu örneğini ortaya koymaktadır.

Neto (2020, p.10) İsviçre’nin Cenevre şehrinde göçmenlerin işle ilgili refahını incelemiştir.

Çalışma bulguları, İsviçre’de çalışan Portekizli göçmenlerin genel olarak işlerinden memnun olduklarını göstermektedir. Daha uzun ikamet süresinin daha yüksek işyeri refahı ile ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Neto’nun (2020, p.10) aksine Afgan göçmenlerin genel olarak işinden memnun olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Au et al. (1998, p.19) New York şehrinin Chinatown bölgesinde istihdam edilen göçmenler arasında kültürleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Chinatown işçileri genellikle kötü çalışma koşulları altında uzun ve düzensiz saatler çalışmaktadır. Bu koşullar onların iş memnuniyetsizliğini açıklayabilir. Chinatown çalışanları tarafından dile getirilen memnuniyetsizlik ve hayal kırıklığı dil, beceri ve eğitimde bildirilen sınırlamalar göz önüne alındığında anlaşılabilir. Bu çalışmada benzer olarak Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyumlarının artışıyla birlikte iş tatminsizliğine düştükleri bulgusuna ulaşılmıştır.

Uddin et al. (2020, p.152) gurbetçiler arasında sosyokültürel uyum ve iş performansı konusunda yürütülmüş çalışmasında eleştirel bir bakış açısı sergilemiştir. Bu çalışmanın yanında Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyumunun artışına benzer olarak kültürel benzerlik veya kısa kültürel mesafe (yabancı dil becerileri, önceki yurtdışı deneyimi, ev sahibi ülkede yerel arkadaşlara sahip olmak, yabancı ülkede aile desteği veya eş ayarlaması ve mevcut işte istihdam süresi) sosyokültürel uyumun artışı sağlamıştır. Afgan göçmenlerin iş tatmininin düşük olması, belirtilen görevleri yerine getirmeleri için ihtiyaç olan uygun araçlara ve olanaklara sahip olmamalarından kaynaklanmaktadır. Bunlar elbette göçmenlerin verimliliğini etkilemektedir.

Netice itibariyle bu çalışmada elde edilen bulgular, Şalvarcı ve Ünüvar’ın (2019, s.144) çalışmasıyla uyumlu olarak, Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyum düzeylerinin artışının iş tatminlerini azalttığını göstermiştir. Afgan göçmenlerin ortak etnik ve dini etkenlere sahip olmaları, Geyik Yıldırım’ın (2020, s.154-162) bulgularıyla paralel olarak, sosyokültürel uyumlarını kolaylaştırmaktadır. Koçak (2020, s.174-180), Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyum düzeylerinin artışı ile uyumlu olarak, uluslararası öğrencilerin Türkiye’de sosyokültürel anlamda yüksek düzeyde adaptasyon geliştirdiklerini göstermektedir. Masgoret (2006, p.328), Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyumunun artışı ve iş tatminin düşmesine benzer olarak, iletişimsel yeterlilik ile ilgili önceki deneyimlerin, yabancı kültürel ortamlara konuk olan kişilerin sosyokültürel adaptasyonunu başarılı bir şekilde kolaylaştırabileceğini, ancak bunun mutlaka etkili iş performansının göstergesi olmadığı sonucuna varmıştır. Lu et al. (2012, p.677), Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyumunun artışı ve iş tatmininin düşüşüne uyumsuz olarak, PCI’lerin ev kültürlerini sürdürme konusunda baskın bir tercihe sahip olduğunu ve kültürleşme sürecinin iş tatminleri üzerindeki etkisinin önemli olduğunu ortaya koymuştur. Neto (2020, p.10) İsviçre’de çalışan Portekizli göçmenlerin genel olarak işlerinden memnun olduklarını göstermektedir. Neto’nun (2020, p.10) çalışmasından farklı olarak, bu çalışmada Afgan göçmenlerin genelinen işinden memnun olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Au et al. (1998) yürüttüğü çalışmada iş memnuniyetsizliği sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmaya Afgan göçmenlerin iş tatminsizliği benzerlik göstermektedir.



## SONUÇ VE ÖNERİLER

Göçmenler için zor ve güç olan durumların en başında, yeni iş şartlarına ve çevre koşullarına uyum sağlamak gelmektedir. Bu minvalde sosyokültürel uyum düzeyinin göçmen çalışanların iş tatminine doğrudan ya da dolaylı etkileri olacağı için üzerinde durulması önem arz etmektedir. Ayrıca literatürde Afgan göçmenlerin Türkiye’de tecrübe ettiği sosyal faktörlerin iş tatmini üzerindeki etkilerini araştıran yeterli kaynak bulunmaması da göz önüne alındığında bu araştırmanın değeri artmaktadır.

Bu araştırmanın amacı Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyum düzeylerinin iş tatmini üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Çalışmada iş tatmini ve sosyokültürel uyum kavramlarının ele alınmasındaki temel amaç Afgan göçmenlerin Türkiye’de yaşamakta oldukları tecrübeyi çok boyutlu olarak ele alıp hem göçmenlerin sosyo-ekonomik durumlarına hem de ülke ekonomisine katkı sağlayacak çıkarımlar elde etmektir. Nitekim göçmenlerin içinde buldukları toplumla uyum içinde yaşayabilmeleri ve emeklerini ortaya koydukları işlerde ekonomik katkı sağlayabilmeleri sosyokültürel uyum ve iş tatmini ile yakından ilgilidir.

Veri toplama kısmında sosyokültürel uyum ve iş tatmini anketi Bursa ilinde yaşayan Afgan göçmenlere uygulanmıştır. Çalışmada temel olarak korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Araştırmada Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyumları ve iş tatminleri ilişkisel yönde incelenmiştir.

Uygulanmış olan anketin birinci bölümünde, çalışmaya katılan Afgan göçmenler hakkında demografik bilgilere yer verilmiştir. İkinci ve üçüncü bölümlerde ise revize sosyokültürel uyum ölçeği SCAS-R ve Minnesota İş Tatmin Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmaya katılan 225 Afgan göçmenin demografik verileri incelendiğinde göçmenlerin büyük çoğunluğunu erkek, 23-27 yaş aralığında, Afganistan’da çalıştıkları meslekler açısından çiftçiler, Türkiye’de çalıştıkları meslek durumuna göre çöpçüler, medeni duruma göre bekâr, eğitim durumuna göre okuryazar olmayanlar, Afgan göçmenlerin çalıştığı iş yerlerde pozisyonuna göre personel ve gelir düzeyi aylık 3.101 TL ve üzerine sahip kişilerden oluştuğu gözlemlenmektedir.

Araştırmanın asıl amacı olan sosyokültürel uyum ile iş tatmini arasındaki ilişki değerlendirildiğinde, sosyokültürel uyum düzeyi arttıkça iş tatmininin azaldığı görülmüştür. Bulgulara göre sosyokültürel uyum ile iş tatmini puanları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Böylelikle temel hipotez “: Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyumlarının iş tatmini üzerinde etkisi yoktur.” reddedilmiştir.

Bulgular Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyum düzeyi arttıkça iş tatmininin düştüğünü göstermektedir. Edwin Locke tarafından ortaya atılan amaç teorisine göre, bireyler hedeflerine erişebilirlerse tatmin olur. Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyumu ile iş tatminleri arasında görülen negatif ilişkinin sebebi, sosyokültürel uyumu yüksek kişilerin beklenti ve hedeflerinin sosyokültürel uyumu düşük bireylerin beklenti ve hedeflerine göre ulaşılması daha zor olması ve hedeflerini daha az karşılayabilmeleridir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular Ravenstein'in göç yasasının aksine kanıtlar sunmaktadır. Bu çalışmada kadın Afgan göçmenlerin erkeklere göre daha az olduğu görülmüştür. Göç yolundaki olumsuz etmenlerin ve Afgan kültürünün kadın göçmen sayısının düşük kalmasında etkili olabilecek faktörler olduğu değerlendirilmektedir. Kesişen fırsatlar teorisiyle paralel olarak bu çalışmanın bulgularına göre Afgan göçmenlerin tekstil ve sanayi iş kollarında yoğun olarak çalıştıkları görülmüştür.

Herzberg çift etmen teorisinde tatminsizlerin nötr duruma gelmesinde rol oynayan hijyen etmenlerinden paranın, bu çalışmada da tatmini etkileyen önemli bir unsur olduğu anlaşılmaktadır. Öyle ki bu çalışmada elde edilen bulgulara göre daha yüksek ücretli işlerde çalışan göçmenlerin iş tatminlerinin yüksek olduğu görülmüştür.

John S. Adams tarafından geliştirilen eşitlik teorisinde çalışma şartlarıyla alınan ücret arasındaki dengesizliğin iş tatminini etkilediği vurgulanmıştır. Nitekim bu çalışmaya katılan Afgan göçmenlerin ağır işlerde çalışıp daha az ücret alanlarının iş tatminlerinin daha az olduğu görülmüştür.

Uygulanan anket birtakım sınırlıkları kapsamaktadır. Anketin sadece Bursa ilinde alınan bir örneklem üzerinde uygulanması bir eksiklik olarak görülebilir. Bu araştırma Bursa ilinde Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyumunun iş tatminine etkilerini incelemekte, Türkiye'nin diğer bölgelerindeki Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyumunun iş tatminine etkilerini kapsamamaktadır. Dolayısıyla bundan sonraki çalışmalar için Türkiye'nin diğer illeri de dâhil edilerek araştırmalar yapılması daha sağlıklı sonuçlara ulaşmak için önemlidir.

Çalışma neticesinde ulaşılan politika önerileri şöyle sıralanabilir:

- Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyum düzeyi arttıkça iş tatmininin düşmesi göçmen kitlesinin zaman geçtikçe daha düşük tatmin seviyesine ulaşacağını gösterir. Dolayısıyla gün geçtikçe Afgan göçmenlerin iş değiştirme sıklığı artacaktır. Hatta bir noktadan sonra göçmenlerin başka ülkelere geçme isteği olacaktır. Göçmenlerle ilgili politika kararlarında bu olgu göz önüne alınmalıdır.

- Göçmenlerin iş tatmin düzeyi ortalamanın altındadır. Bu olgunun işveren ve işçiler açısından birtakım sonuçları olacaktır. İşverenler bu durumu göz önünde bulundurup göçmenlerin iş tatmini düzeylerini yükseltmek amacıyla ücret politikası ve mesleki eğitim düzeyi gibi konularda iyileştirici adımlar atabilir.

### **Çıkar Çatışması Beyanı**

Bu çalışmada yazarlar arasında, bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve/veya yayınlanmasına ilişkin herhangi bir potansiyel çıkar çatışması bulunmamaktadır.

## KAYNAKÇA

- Aaker, D. A., Kumar, V. and Day, G. S. (2007). *Marketing Research* (9. Edition), Danvers: John Wiley & Sons.
- Akgül, A. ve Çevik, O. (2005). *İstatiksel Analiz Teknikleri ‹SPSS›te İşletme Yönetimi Uygulamaları›* (2. Baskı), Ankara: Emek Ofset.
- Akkamış, O. (2010). *İlköğretim I. ve II. Kademe Öğretmenlerinin İş Tatmini Üzerine Bir Değerlendirme* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi SBE, İstanbul.
- Anastasiadou, A., Kim, J., Şanlıtürk, A. E., de Valk, H., ve Zagheni, E. (2023). *Sex- and Gender-Based Differences in the Migration Process: A Systematic Literature Review*, MPIDR Working Paper WP-2023-039. (Erişim: <https://www.demogr.mpg.de/papers/working/wp-2023-039.pdf>)
- Au, A. Y. W., Garey, J. G., Bermas, N. ve Chan, M. M. (1998). *The Relationship Between Acculturation and Job Satisfaction Among Chinese Immigrants in The New York City Restaurant Business*. *International Journal of Hospitality Management*, 17(1), 11-21.
- Baycan, A. (1985). *An Analysis of Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups* (Yüksek Lisans Tezi). Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bayraktar, Ş. (1996). *Job satisfaction of instructors of English at private and state universities in Turkey* (Doctoral dissertation, Marmara Üniversitesi (Turkey)).
- Bollen, K. A. (1998). *Structural Equation Models in Armitage P. and Colton, T. (Ed.), In Encyclopedia of Biostatistics, (ss. 4363-4372). Chichester, United Kingdom: Wiley.*
- Büyüköztürk, Ş. (2021). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Chiswick, B.R. and P.W. Miller. 2002. "Immigrant Earning: Language Skills, Linguistic Concentrations and the Business Cycle." *Journal of Population Economics*. 15: 31-57.)
- Chuba, B. (2016). *Perception of Job Satisfaction and Over Qualification Among African Immigrants in Alberta* (Unpublished PhD Thesis). Walden University College of Social and Behavioral Sciences, Canada.
- Clark, A., Oswald, A. ve Warr, P. (1996). *Is Job Satisfaction U shaped in Age?. Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(1), 57-81.
- Corbett, J. (2003) "Ernest George Ravenstein, The Laws of Migration, 1885. CSISS Classics. UC Santa Barbara: Center for Spatially Integrated Social Science" [<https://escholarship.org/uc/item/3018p230>] (Erişim: 12.08.2021)
- Cronbach, L. J. (1951). *Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests*. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.

Çam, O., Akgün, E., Gümüş, B. A., Bilge, A. ve Keskin, Ü. G. (2005). Bir Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanesinde Çalışan Hekim ve Hemşirelerin Klinik Ortamlarını Değerlendirmeleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 6(4), 213-220.

Çelik, M. ve Eflatun, M. (2020). Kültürel Zekanın Sosyo-Kültürel Uyum Üzerine Etkisi: Çok Kültürlü Bir Araştırma. *Antalya Bilim Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 62-78.

Ercan, İ. ve Kan, İ. (2004). Ölçeklerde Güvenirlik ve Geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(3), 211-216.

George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step A Simple Guide and Reference* (10. Edition). Boston: Pearson.

Geyik Yıldırım, S. (2020). Suriyeli Kent Mültecilerinin Sosyal, Kültürel ve Ekonomik Entegrasyonu (Küçükçekmece İlçesi Örneği) (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi SBE, Sakarya.

Gülmez, A. ve Huseynli, S. (2019). Enerji İhracatı ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Azerbaycan Örneği. *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 5(1), 9-23.

Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. (4. Baskı) Ankara: Asil Yayın.

Kapu, H. (2012). TRA2’de Göç Olgusu: Sebep ve Sonuçlar Bağlamında Analitik Bir Araştırma. Kars: T.C. Serhat Kalkınma Ajansı.

Karadirek, G. ve Kara, M. A. (2021). Yabancı Uyruklu Öğrencilerin Sosyokültürel ve Akademik Uyumu Üzerinde Ulusal ve Örgütsel Faktörlerin Etkisi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(3), 1046-1065.

Karagöz, Y. ve Kösterelioğlu, İ. (2008). İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeğinin Faktör Analizi Metodu ile Geliştirilmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 81-98.

Karasar, N. (2002). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.

Kayasandık, A. E. (2022). Akademisyenlerin İş ve Yaşam Doyumunda Örgüt Kültürü ve İletişim Doyumunun Rolü. Ankara: İksad Yayınları.

Kinney, T. C. ve Taylor, J. R. (1996). *Marketing Research: An Applied Approach*. Terbitan: McGraw-Hill.

Koçak, Ö. F. (2020). Kişilerarası İletişim Bağlamında Kültürleşme ve Sosyokültürel Adaptasyon: Uluslararası Öğrencilere İlişkin Nicel Bir Araştırma (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Erciyes Üniversitesi SBE, Kayseri.

Kurtuluş, S., Kurtuluş, K. ve Öztürk, S. (2012) “Research Methodology in Marketing Pub-

lications in Turkey: Review and Evaluation” In Conference on Society, Cybernetics and Informatics [<http://imsoci2012.wordpress.com/>] (Erişim Tarihi: 03.02. 2022)

Locke, E. A. (1976). A Nature and Causes of Job Satisfaction. M. D. (Ed.) In Handbook of Industrial and Organizational Psychology (ss.1297-1343). Chicago: Rand McNally.

Lu, Y., Samaratunge, R. and Härtel, C. E. (2012). The Relationship Between Acculturation Strategy and Job Satisfaction for Professional Chinese Immigrants in The Australian Workplace. International Journal of Intercultural Relations, 36(5), 669-681.

Malhotra, N. K. (2004). Marketing Research an Applied Orientation (4. Edition), Pearson Prentice Hall: New Jersey.

Masgoret, A. M. (2006). Examining The Role of Language Attitudes and Motivation on the Sociocultural Adjustment and the Job Performance of Sojourners in Spain. International Journal of Intercultural Relations, 30(3), 311-331.

Mulder, P. (2015) “*McClelland Motivation Theory*” [<https://www.toolshero.com/psychology/mcclelland-theory-of-motivation/>] (Erişim Tarihi: 12.01.2022).

Neto, F. (2020). Subjective Well-Being of Angolan Students in Portugal. Journal of Studies in International Education, 24(4), 456-473.

Newstrom, J. W. ve Davis, K. (1993). Organizational Behaviour Human Behavior at Work (9. Edition), New York: McGraw-Hill Education.

Parker, C. ve Mathews, B. P. (2001). Customer Satisfaction: Contrasting Academic and Consumers’ Interpretations. Marketing Intelligence and Planning, 19(1), 38–44.

Robbins, S. P. (2003). Essentials of Organizational Behavior (7. Edition), New Jersey: Prentice Hall.

Sam, D. L. ve Berry, J. W. (2010). Acculturation: When Individuals and Groups of Different Cultural Backgrounds Meet. Perspectives on Psychological Science, 5(4), 472-481.

Schneider, B. ve Snyder, R. A. (1975). Some Relationships Between Job Satisfaction and Organization Climate. Journal of Applied Psychology, 60(3), 318-328.

Şalvarcı, S. ve Ünüvar, Ş. (2019). Turizmde Sosyo-Kültürel Uyumun Çalışan Memnuniyeti Üzerine Etkisi. Türk Turizm Araştırmaları Dergisi, 3(4), 848-863.

Tabachnick, B. G. ve Fideli, L. S. (2001). Using Multivariate Statistics (4. Edition), Boston: Allyn and Bacon.

Tavakol, M. ve Dennick, R. (2011). Making Sense of Cronbach’s Alpha. International Journal of Medical Education, 2, 53-55.

Thiagaraj, D. ve Thangaswamy, A. (2017). Theoretical Concept of Job Satisfaction—a Study. International Journal of Research-Granthaalayah, 5(6), 464-470.

- Uddin, M. S., Hussin, R. ve Abd Rahman, B. (2020). Socio-Cultural Adjustment and Job Performance Among Expatriates: A Critical Overview. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(1), 146-157.
- Uyan, Y. (2005). Çalışanlarda Denetim Odağının Herzberg Kuramı ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi SBE, İstanbul.
- Ward, C. ve Kennedy, A. (1999). The Measurement of Sociocultural Adaptation. *International Journal of Intercultural Relations*, 23(4), 659-677.
- Ward, C. ve Rana-Deuba, A. (1999). Acculturation and Adaptation Revisited. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 30(4), 422-442.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. ve Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire: Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*. University of Minnesota, Minneapolis: Industrial Relations Center.
- Wilson, J. (2013). *Exploring The Past, Present, and Future of Cultural Competency Research: The Revision and Expansion of The Sociocultural Adaptation Construct* (Unpublished PhD Thesis). Victoria University of Wellington, Wellington.
- Yamazaki, Y. (2010). Expatriate Adaptation. *Management International Review*, 50(1), 81-108.
- Zikmund, W. G. (1997). *Business Research Methods* (5. Edition), Orlando: The Dryden Press.
- Zlobina, A., Basabe, N., Paez, D. ve Furnham, A. (2006). Sociocultural Adjustment of Immigrants: Universal and Group-Specific Predictors. *International Journal of Intercultural Relations*, 30(2), 195-211.