



T.C.

**BURSA TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**AFGAN GÖÇMENLERİN SOSYOKÜLTÜREL UYUMLARININ İŞ
TATMİNİNE ETKİLERİ: BURSA İLİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ahmad Jawid HAQYAR

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

AĞUSTOS 2022

T.C.
BURSA TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

AFGAN GÖÇMENLERİN SOSYOKÜLTÜREL UYUMLARININ İŞ
TATMİNİNE ETKİLERİ: BURSA İLİ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ahmad Jawid HAQYAR

(20381015061)

ORCID:

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi. Mevlüt CAMGÖZ

ORCID:

AĞUSTOS 2022

BTÜ, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nün 20381015061 numaralı Yüksek Lisans Öğrencisi Ahmad Jawid HAQYAR, ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı “AFGAN GÖÇMENLERİN SOSYOKÜLTÜREL UYUMLARININ İŞ TATMİNİNE ETKİLERİ: BURSA İLİ ÖRNEĞİ” başlıklı tezini aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmuştur.

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Mevlüt CAMGÖZ

.....

Bursa Teknik Üniversitesi

Jüri Üyeleri : Dr. Öğr. Üyesi Rıdvan ŞİMŞEK

.....

Bursa Teknik Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Mehlika SARAÇ

.....

Uludağ Üniversitesi

Teslim Tarihi : 16.09.2022

Savunma Tarihi : 17.08.2022

20.04.2016 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin 9/2 ve 22/2 maddeleri gereğince; Bu Lisansüstü teze, Bursa Teknik Üniversitesi’nin abonesi olduğu intihal yazılım programı kullanılarak Lisansüstü Eğitim Enstitüsü’nün belirlemiş olduğu ölçütlere uygun rapor alınmıştır.



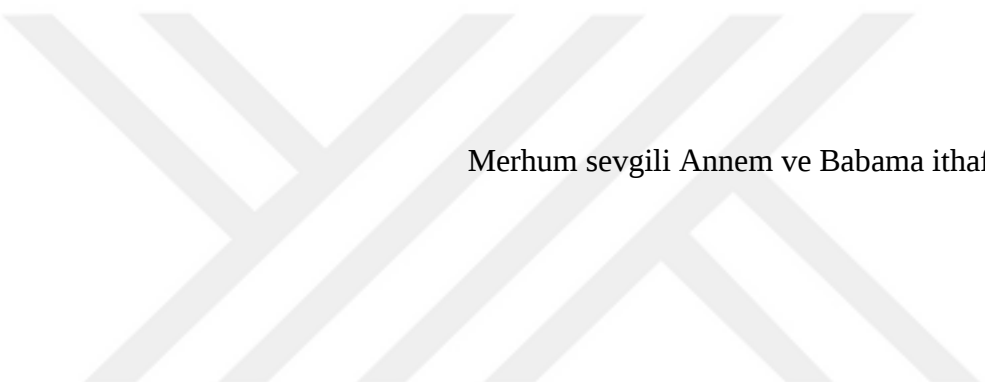
İNTİHAL BEYANI

Bu tezde görsel, işitsel ve yazılı biçimde sunulan tüm bilgi ve sonuçların akademik ve etik kurallara uyularak tarafımdan elde edildiğini, tez içinde yer alan ancak bu çalışmaya özgü olmayan tüm sonuç ve bilgileri tezde kaynak göstererek belgelediğimi, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ederim.

Ahmad Jawid HAQYAR

İmzası:

XXXXXX



Merhum sevgili Annem ve Babama ithaf ediyorum.

ÖNSÖZ

Bu araştırmada gerekli tüm yardım ve tavsiye desteğini hiç esirgemeyen değerli hocam ve tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Mevlüt CAMGÖZ'e sonsuz teşekkür eder ve saygılarımı sunarım. Yüksek lisans yapmama vesile olan beni yönlendiren bu yolda bana cesaret veren merhum, canımda çok sevdiğim anneme teşekkür ederim. Tez çalışmam boyunca bana desteklerini esirgemeyen, güven veren başta ailem olmak üzere tüm arkadaşlarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Ahmad Jawid HAQYAR

Ağustos 2022

İÇİNDEKİLER

SAYFA

ÖNSÖZ.....	vii
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR.....	xii
TABLolar LİSTESİ.....	xiii
ŞEKİLLER ve GRAFİKLER LİSTESİ.....	xvi
ÖZET.....	xvii
SUMMARY	xviii
GİRİŞ.....	1
1. BÖLÜM: GÖÇ.....	4
1.1. Göç Kavramının Tanımı.....	4
1.2. Göç Kavramının Çeşitleri.....	4
1.2.1. Oluşum nedenlerine göre göçler	5
1.2.1.1. Zorunlu göç	5
1.2.1.2. Gönüllü göç	5
1.2.2. Süresine göre göç türleri	6
1.2.2.1. Mevsimlik (geçici) göçler	6
1.2.2.2. Sürekli göçler	6
1.2.3. Mesafesine göre göçler	7
1.2.3.1. İç göç	7
1.2.3.2. Dış göç	8
1.2.4. Yasalara uygun olan göç türleri	9
1.2.4.1. Düzenli göç türü	9
1.2.4.2. Düzensiz göç	10
1.3. Göç İle İlgili Olan Yaklaşımlar	11
1.3.1. Ravenstein'nin göçün yasaları kuramı.....	11
1.3.2. Merkez çevre teorisi.....	12
1.3.3. İlişkiler ağı (network) teorisi	13

1.3.4. Kesişen fırsatlar yaklaşımı.....	14
1.4. Afgan Göçmenlerin Göç Etme Nedenleri	14
1.4.1. Güvenlik sorunları	15
1.4.2. Ekonomik problemler	15
1.4.3. Siyasal ve sosyokültürel nedenler	15
1.4.4. Eğitim imkânı yoksunluğu.....	16
2. BÖLÜM: SOSYOKÜLTÜREL UYUM.....	17
2.1. Sosyokültürel Uyum Kavramı.....	17
2.2. Sosyokültürel Uyumun Boyutları.....	18
2.2.1. Kişilerarası iletişim	18
2.2.2. Akademik/İş performansı	18
2.2.3. Kişisel ilgi alanları boyutu	18
2.2.4. Ekolojik uyum boyutu	19
2.2.5. Dil yeterliliği boyutu.....	19
2.3. Sosyokültürel Uyumu Etkileyen Faktörler.....	19
2.3.1. Önceki kültürel deneyimler faktörü	19
2.3.2. Kültürel mesafe faktörü	20
2.3.3. Beklenti faktörü	20
2.3.4. Kültürel kimlik faktörü	21
2.4. Sosyokültürel Uyumla İlgili Literatür Özeti	21
3. BÖLÜM: İŞ TATMİNİ	27
3.1. İş Tatmini Kavramının Tanımı.....	27
3.2. İş Tatmini Kavramının Boyutları	28
3.2.1. İçsel iş tatmini	28
3.2.2. Dışsal iş tatmini	28
3.3. İşçilerin İş Tatminini Etkileyen Faktörler	28
3.3.1. Bireysel faktörler	29
3.3.1.1. İşçilerin yaş faktörü.....	30
3.3.1.2. İşçilerin cinsiyet faktörü.....	30
3.3.1.3. İşçilerin eğitim faktörü.....	30
3.3.1.4. İşçilerin tecrübe faktörü	31
3.3.1.5. İşçilerin mesleki statü faktörü	31
3.3.1.6. İşçilerin zekâ faktörü.....	32
3.3.1.7. İşçilerin hizmet süresi	32

3.3.1.8. İşçilerin medeni durum faktörü.....	33
3.3.2. İş tatminini etkileyen örgütsel faktörler.....	33
3.3.2.1. Ücret.....	33
3.3.2.2. İşin kendisi	34
3.3.2.3. Yükselme olanakları (terfi fırsatları).....	34
3.3.2.4. Çalışma koşulları.....	34
3.3.2.5. İş arkadaşları	35
3.3.2.6. Yönetim.....	35
3.4. İş Tatmini İle İlgili Kuramlar	35
3.4.1. İçerik teorileri	35
3.4.1.1. Abraham Maslow'un bireylerin ihtiyaçlar hiyerarşisi (1943)	35
3.4.1.2. Herzberg çift etmen teorisi.....	37
3.4.1.3. Mc Celland'ın öğrenilmiş ihtiyaçlar (başarma ihtiyacı) teorisi	38
3.4.1.4. ERG teorisi.....	40
3.4.2. Süreç teorileri.....	40
3.4.2.1. Pekiştirme teorisi.....	40
3.4.2.2. Vroom'un bekleyiş teorisi.....	41
3.4.2.3. Eşitlik teorisi	42
3.4.2.4. Amaç teorisi	42
3.5. İş Tatmini İle İlgili Literatür Özeti.....	42
4. BÖLÜM: UYGULAMA	49
4.1. Araştırma Konusu, Amacı ve Araştırma Soruları	49
4.1.1. Araştırma konusu.....	49
4.1.2. Araştırma amacı.....	49
4.1.3. Araştırma soruları	49
4.2. Araştırma Yöntemi	49
4.2.1. Korelasyon analizi	49
4.2.2. Regresyon analizi.....	51
4.2.3. T-testi.....	54
4.2.4. Mann-Whitney U testi	55
4.2.5. Kruskal-Wallis testi	55
4.3. Araştırma Hipotezleri	55
4.4. Verilerin Toplanması, Evren, Örneklem ve Veri Toplama Araçları.....	56
4.5. Bulgular ve Değerlendirme	58

4.5.1. Grubun genel yapısı ile ilgili bulgular	58
4.5.2. Ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistikler	62
4.5.3. Güvenilirlik analizleri	63
4.5.3.1. İş Tatmini ve SCAS-R ölçeklerinin güvenilirlik (Reliability) analizi sonuçları	64
4.5.4. Değişkenler arasındaki ilişkiler	64
4.5.4.1. Korelasyon analizi	64
4.5.4.2. Regresyon analizi	65
4.5.5. Sosyokültürel uyum ölçeği fark testi sonuçları	65
4.5.5.1. Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular	65
4.5.5.2. Yaş değişkenine ilişkin bulgular	66
4.5.5.3. Meslek değişkenine ilişkin bulgular	67
4.5.5.4. Medeni durum değişkenine ilişkin bulgular	67
4.5.5.5. Eğitim durum değişkenine ilişkin bulgular	68
4.5.5.6. Çalışılan iş değişkenine ilişkin bulgular	71
4.5.5.7. Çalışılan yerdeki konum değişkenine ilişkin bulgular	75
4.5.5.8. Gelir düzeyi değişkenine ilişkin bulgular	75
4.5.6. İş tatmini ölçeği fark testi sonuçları	76
4.5.6.1. Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular	76
4.5.6.2. Yaş değişkenine ilişkin bulgular	77
4.5.6.3. Meslek değişkenine ilişkin bulgular	77
4.5.6.4. Medeni durum değişkenine ilişkin bulgular	78
4.5.6.5. Eğitim durum değişkenine ilişkin bulgular	79
4.5.6.6. Çalışılan iş değişkenine ilişkin bulgular	79
4.5.6.7. Çalıştığı yerdeki konumun değişkenine ilişkin bulgular	83
4.5.6.8. Gelir düzeyi değişkenine ilişkin bulgular	84
5. BÖLÜM: TARTIŞMA VE SONUÇ	86
5.1. Tartışma	86
5.2. Sonuç	89
KAYNAKÇA	95
EKLER	105
ÖZGEÇMİŞ	109

KISALTMALAR

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
IOM	: International Organization for Migration (Uluslararası Göç Örgütü)
PCIs	: Professional Chinese Immigrants (Profesyonel Çinli Göçmenler)
PE	: Physical Education (Beden Eğitimi)
NYS	: New York Şehri



TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1: Afgan Göçmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları.....	58
Tablo 2: Afgan Göçmenlerin Yaşlarına Göre Dağılımları.....	59
Tablo 3: Afgan Göçmenlerin Mesleklere Göre Dağılımları	59
Tablo 4: Afgan Göçmenlerin Medeni Duruma Göre Dağılımları.....	60
Tablo 5: Afgan Göçmenlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları.....	60
Tablo 6: Afgan Göçmenlerin Çalıştığı İşlere Göre Dağılımları.....	61
Tablo 7: Afgan Göçmenlerin Çalıştığı Yerdeki Konumlarına Göre Dağılımları	61
Tablo 8: Afgan Göçmenlerin Gelir Düzeylerine Göre Dağılımları	62
Tablo 9: İş Tatmini ve SCAS-R Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistikleri.....	62
Tablo 10: İş Tatmini ve SCAS-R Ölçeklerin Güvenilirlik Analiz Sonuçları.....	64
Tablo 11: Korelasyon Analizi	64
Tablo 12: Regresyon Analizi	65
Tablo 13: Afgan Göçmenlerin Sosyokültürel Uyumun Cinsiyetlerine Göre Farklılaşma Durumu İle İlgili Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	66
Tablo 14: Afgan Göçmenlerin Sosyokültürel Uyum Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığı Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	66
Tablo 15: Afgan Göçmenlerin Sosyokültürel Uyum Puanlarının Meslek Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığı Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	67
Tablo 16: Afgan Göçmenlerin Sosyokültürel Uyumun Medeni Duruma Göre Farklılaşma Durumu İle İlgili Yapılan Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları	67

Tablo 17: Afgan Göçmenlerin Sosyokültürel Uyum Puanlarının Eğitim Durumuna Göre Farklılaşp Farklılaşmadığı Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	68
Tablo 18: Afgan Göçmenlerin Sosyokültürel Uyumun Eğitim Durumuna Göre Farkın Anlamli Olup Olmadığını Birlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları	68
Tablo 19: Afgan Göçmenlerin Sosyokültürel Uyum Puanlarının Çalışılan işe Göre Farklılaşp Farklılaşmadığı Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	71
Tablo 20: Afgan Göçmenlerin Sosyokültürel Uyumun Çalışılan İşe Göre Farkın Anlamli Olup Olmadığını Birlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları	71
Tablo 21: Afgan Göçmenlerin Sosyokültürel Uyumun Çalıştığı Yerdeki Konumuna Göre Farklılaşma Durumu İle İlgili Yapılan Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları .	75
Tablo 22: Afgan Göçmenlerin Sosyokültürel Uyum Puanlarının Gelir Düzeyine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığı Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	75
Tablo 23: Afgan Göçmenlerin Sosyokültürel Uyumun Gelir Düzeyine Göre Farkın Anlamli Olup Olmadığını Birlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları	76
Tablo 24: Afgan Göçmenlerin İş Tatminlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu ile İlgili Yapılan Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları	76
Tablo 25: Afgan Göçmenlerin İş Tatmin Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığı Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	77
Tablo 26: Afgan Göçmenlerin İş Tatmin Puanlarının Meslek Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığı Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	77
Tablo 27: Afgan Göçmenlerin İş Tatminlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu İle İlgili Yapılan Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları	78

Tablo 28: Afgan Göçmenlerin İş Tatmin Puanlarının Eğitim Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığı Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	79
Tablo 29: Afgan Göçmenlerin İş Tatmin Puanlarının Çalışılan İş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığı Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	79
Tablo 30: Afgan Göçmenlerin Sosyokültürel Uyumun Çalışılan İşe Göre Farkın Anlamalı Olup Olmadığını Birlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları	80
Tablo 31: Afgan Göçmenlerin İş Tatminlerinin Çalıştığı Yerdeki Konumun Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu İle İlgili Yapılan Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları	83
Tablo 32: Afgan Göçmenlerin İş Tatmin Puanlarının Gelir Düzey Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığı Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	84
Tablo 33: Afgan Göçmenlerin İş Tatminlerinin Gelir Düzey Değişkenine Göre Farkın Anlamalı Olup Olmadığını Birlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları	84

ŞEKİLLER VE GRAFİKLER LİSTESİ

Şekil 1: İş Tatmini İle İlgili Neden-Sonuç İlişkisi	29
Şekil 2: Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	37
Şekil 3: Akademisyenlerin İş ve Yaşam Doyumunda Örgüt Kültürü ve İletişim Doyumunun Rolü	37
Şekil 4: Korelasyon Katsayısının Nokta Dağılım Grafiği Üzerinde İncelenmesi	51
Grafik 1: 2005-2022 Döneminde İkamet İzni İle Türkiye'de Bulunan Göçmenlerin Yıllara Göre Dağılımı.....	10
Grafik 2: 2005-2022 Yılları Arasında Yakalanan Düzensiz Göçmen Dağılımı	11

AFGAN GÖÇMENLERİN SOSYOKÜLTÜREL UYUMLARININ İŞ TATMİNİNE ETKİLERİ: BURSA İLİ ÖRNEĞİ

ÖZET

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. Afganistan’da yaşanan ekonomik ve siyasi istikrarsızlık yüzbinlerce Afgan’ın Türkiye’ye gelmesine neden olmuştur. Bu göçmenlerin gelmesinin ardında yatan temel motivasyon ise Türkiye’de çalışma fırsatı bularak gelir elde etme amacıdır. Bu araştırma Afgan göçmenlerin Türkiye’de karşılaştıkları sosyokültürel ortam ile iş tatmini konularına odaklanarak, Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyumlarının iş tatminine etkilerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Ayrıca demografik değişkenlerin iş tatminine ve sosyokültürel uyuma olan etkileri de incelenmektedir. Çalışmada Minnesota iş tatmini ve SCARS-R sosyokültürel uyum ölçekleri kullanılmıştır. Anket verileri kolayda örneklem yöntemiyle Bursa ilinde çalışan Afgan göçmenlere uygulanarak elde edilmiştir. Araştırma bulgularına göre Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyum düzeylerindeki artış iş tatminini düşürmektedir. Sosyokültürel uyum düzeyindeki artışın temel nedeni Afgan göçmenlerin Türkiye toplumuyla olan kültürel yakınlığı ve ortak dini faktörlerdir. Artan sosyokültürel uyum düzeyinin iş tatminini olumsuz yönde etkilemesinin muhtemel sebepleri ise çalışma şartlarının kötü olması, sağlık güvencesi olmaması ve gelecek kaygısıdır. Çalışma neticesinde ulaşılan politika önerileri şöyle sıralanabilir. İşverenler bu çalışmanın sonuçlarından faydalanarak Afgan göçmenlerin iş tatmin düzeylerini yükseltmek amacıyla sağlık güvencesi, gelir düzeyi ve mesleki eğitim düzeyi gibi konularda iyileştirici adımlar atabilir. Nitekim çalışanların iş tatmin düzeylerinin yükselmesinin iş performansını olumlu yönde etkilediği literatürde kabul gören bir olgudur.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, Sosyokültürel Uyum, Afgan Göçmenler

THE EFFECTS OF SOCIOCULTURAL ADAPTATION OF AFGHAN IMMIGRANTS ON JOB SATISFACTION: THE CASE OF BURSA PROVINCE

SUMMARY

The phenomenon of migration comes to the fore as an important agenda item 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. The economic and political instability in Afghanistan has caused hundreds of thousands of Afghans to come to Turkey. The main motivation behind the arrival of these immigrants is the aim of earning income by finding the opportunity to work in Turkey. This research aims to reveal the effects of Afghan immigrants' socio-cultural adaptation on job satisfaction by focusing on the sociocultural environment and job satisfaction that Afghan immigrants face in Turkey. In addition, the effects of demographic variables on job satisfaction and sociocultural adaptation are also examined. Minnesota job satisfaction and SCARS-R sociocultural adaptation scales were used in the study. The study data were obtained by applying convenience sampling method to Afghan immigrants working in Bursa. According to the research findings, the increase in the socio-cultural adaptation level of Afghan immigrants reduces their job satisfaction. The main reason for the increase in the level of sociocultural adaptation is the cultural closeness of Afghan immigrants with Turkish society and common religious factors. The possible reasons for the increasing socio-cultural adaptation level to negatively affect job satisfaction are poor working conditions, lack of health insurance and future anxiety. The policy recommendations reached as a result of the study can be listed as follows. By benefiting from the results of this study, employers can take remedial steps on issues such as health insurance, income level and vocational education level in order to increase the job satisfaction level of Afghan immigrants. As a matter of fact, it is a known fact that the increase in the job satisfaction levels of the employees affects the job performance positively.

Keywords: Job Satisfaction, Sociocultural Adaptation, Afghan Immigrants

GİRİŞ

Günümüzde göçmen çalışanlar dünyanın sanayi ve ekonomisinde önemli bir etkiye sahiptir. Afgan göçmenler günümüzde çeşitli nedenlerden dolayı farklı ülkelere göç ederler. Bu ülkeler arasında Türkiye de yer almaktadır. Türkiye’de sanayi, tekstil, inşaat gibi farklı alanlarda çalışmaktadırlar. ABD ülkesine 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 iş tatmini dikkate alınarak doğru mesleki işlere yönlendirilirse ekonomik kalkınmaya katkı sağlayacaktır.

Göçmenler için zor ve güç olan durumların en başında, yeni iş şartlarına ve çevre koşullarına uyum sağlamak gelir. Bu çerçevede, öncelikle hizmet sektöründe sosyokültürel uyum kavramı işyerlerinde çalışanların tatminini dolaylı ya da doğrudan etki edeceği için üzerinde durulması önem arz etmektedir. Afgan göçmenler üzerinde sosyokültürel uyumun iş tatmini açısından ne derece etkili olduğu çalışmanın önemini belirtmektedir. Ayrıca literatürde, işletmelerde göçmenlerin sosyokültürel uyumlarının iş tatmini üzerindeki etkilerini araştıran yeterli kaynak bulunmaması da göz önüne alındığında bu araştırmanın önemi artmaktadır.

Araştırmanın amacı, Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyum düzeylerinin iş tatmini üzerine etkisini ortaya koymaktır. Çalışmada iş tatmini ve sosyokültürel uyum ifadelerinin incelenmesindeki temel amaç felsefi açıdan yorumlamak değil, aksine çalışma alanlarının maddi ve manevi boyutunun oluşumu üzerine düşünmek, iş tatmini ve sosyokültürel uyum düzeylerini artırmak ve çalışma huzurunu oluşturmak gibi çalışanların verimlerini arttırma gidişatına katkı sağlamaktır.

Veri toplama kısmında sosyokültürel uyum anketi ve iş tatmin anketi Bursa ilinde yaşayan Afgan göçmenlere uygulanmıştır. Veri analiz kısmında korelasyon analizi, regresyon analizi ve T-testi, Kruskal Wallis-H testi, Cronbach alfası, Mann Whitney U testi uygulanmıştır.

Bu çalışmanın birinci aşamasında araştırma konusu belirlenmiş olup, bu konu ile ilgili literatür taraması yapıldıktan sonra uygun anketler seçilmiştir. Araştırmanın ikinci aşaması Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyumları ve iş tatminlerini ilişkisel yönde araştırma çalışmalarını 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 olmadığını, eğer fark söz konusu ise bu farkın nasıl olduğu bulunmaya çalışılmaktadır (Karasar, 2012, s. 81).

Bu araştırmada; Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyum ve iş tatmini bağımsız değişkenlerine göre (çalışanların cinsiyeti, yaşı, mesleği, medeni durumu, eğitim durumu, çalıştığı iş, iş yerdeki konumu, gelir seviyesi) fark olup olmadığı incelendiğinden karşılaştırma türü tarama modelinden istifade edilmiş ve veriler bu model kapsamında analiz edilmiştir.

Verilerin çözümlenmesi ve analizi aşamasında, araştırmanın amaçları doğrultusunda aşağıdaki prosedür gerçekleştirilmiştir.

Afgan göçmenlerin hem sosyokültürel uyum hem de iş tatmini puanlarının bağımsız değişkenler açısından değişip değişmediğini belirlemek için parametrik Bağımsız Grup T Testinden yararlanılmıştır. Bağımsız Grup T Testinin hedefi, iki bağımlı olmayan gruptan meydana gelen bir bağımlı olmayan değişkenin aritmetik ortalamalarının bağımlı olan değişkene göre farklılaşıp farklılaşmadığını görmektir. Afgan göçmenlerin bağımlı olan değişkenlerinin 3 ve 3'ten fazla gruplu bağımlı olmayan değişken açısından değişip değişmediğini ortaya koymak amacıyla parametrik olmayan Kruskal Wallis-H testi neticesinde anlamlı bulunan farklılıklarda değişikliklerin nedenlerini ortaya çıkartmak için parametrik olmayan Mann Whitney U testinden yararlanılmıştır. Mann Whitney U testinin kullanılma amacı, bulunan frekans sayılarının varyans analizi için yetersizliğidir. Bundan dolayı, veri sayısal ve kesikli değişkense, bir gruptaki fert sayısı 30 kişiden az elde edilirse ya da parametrik

testlerin varsayımları karşılanmadığı zamanlarda parametrik olmayan testlerden yararlanılır (Sümbüloğlu ve Sümbüloğlu, 2002; Büyüköztürk, 2003).

Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyumunun iş tatminlerine etkilerinin araştırılması sonucunda Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyumu arttıkça iş tatmininin düştüğü görülmüştür. Sosyokültürel uyumun artış nedenleri Afgan göçmenlerin kültürel yakınlığı, beklentilerinin yüksek olması gibi sıralanabilir. İş tatmininin düşüş nedenleri arasında çalışma koşullarının elverişsiz olması, sağlık güvencesi olmaması, gelecek kaygısı gibi sebepler sıralanabilir.

Çalışma, beş bölümden oluşmakta olup birinci bölümde, göç kavramı, ikinci bölümde, sosyokültürel uyum kavramı, üçüncü bölümde ise iş tatmin kavramı, dördüncü bölümde analiz sonuçlar ve ulaşılan bulgular ve son olarak beşinci bölümde ise tartışma ve sonuç yer almaktadır

1. BÖLÜM: GÖÇ

Çalışmanın bu bölümünde göç kavramının tanımı, göç kavramının çeşitleri, göç ile ilgili olan yaklaşımlar ve Afgan göçmenlerin göç etme nedenleri ele alınacaktır.

1.1. Göç Kavramının Tanımı

Göç kavramının genel kabul görmüş tanımı olmamakla birlikte bazı araştırmacılar tarafından yapılan tanımlar aşağıdaki gibidir.

Türk Dil Kurumu güncel sözlüğünde göç kavramı, “ekonomik, siyasi, toplumsal nedenlerle kişilerin ya da toplulukların mevcut ülkeden diğer bir ülkeye, bir ikametgâhtan diğer bir ikametgâha gitme eylemi, hicret yani muhaceret” anlamına gelir (Türk Dil Kurumu Sözlükleri, 2022).

Günümüzde daha çok kültürel, siyasi, iktisadi, dini, eğitim, sanayileşme gibi nedenler göçe etki ederken, eskiden daha çok açlık, savaş, kıtlık ve iklim koşulları gibi nedenler göçe etki etmekteydi (Akıncı ve diğ., 2015, s. 60).

Adıgüzel’e göre; insanların sosyal, ekonomik, siyasi veya doğal koşullar gibi nedenlerden dolayı kendi yaşam alanını terk edip başka bir yaşam alanına geçme hareketine göç denir (Adıgüzel, 2016, s. 3).

Aktel ve Kaygısız göçü “çalışmak ve daha iyi hayat imkânlarına sahip olmak için, bireylerin yaşadıkları yerden ayrılıp sürekli veya geçici olarak başka bir yere taşınması” olarak daha geniş bir şekilde tanımlanmaktadır (Aktel ve Kaygısız, 2018).

Göç en yalın ifade ile birey ve grupların, ekonomik, sosyal, kültürel, politik nedenlerden dolayı bir yerden bir yere gitmelerine karşılık gelmektedir. Göçle ilgili tanımlara bakıldığında ortak unsurun “yer değiştirme” olduğu gözlerden kaçmamaktadır (Tuzcu, 2008, s. 8).

1.2. Göç Kavramının Çeşitleri

Göçleri oluşum nedenlerine göre, sürelerine, mesafelerine ve yasalara uygunluğuna göre ayırıp incelediğimizde göç hakkında daha kapsamlı bir bilgiye sahip oluruz (Yalçın, 2021, s. 8).

1.2.1. Oluşum nedenlerine göre göçler

Göçleri oluşturan ana bileşenler gönüllülük ve zorunluluk kavramlarıdır. İnsanlar eski zamanlardan bu yana kendi isteği doğrultusunda göç etmişler veya başka insanlar tarafından göçe etmeye mecbur bırakılmışlardır (Yalçın, 2021, s. 8).

1.2.1.1. Zorunlu göç

Zorunlu göçler Koçak ve Terzi (2012)'ye göre kişilerin arzusuna ve isteğine bakmaksızın, devlet tarafından çeşitli nedenlerle göç ettirilme durumudur (Koçak ve Terzi, 2012, s. 171).

Şiddet içerip, fertlerin hayatının devam ettirebilmesi ve mutluluğuna etkileyecek tehdit ve baskılar, küçük problemlerden büyük ekonomik problemlere uzanan eylem zorunlu göç olarak ifade edilmektedir (Bartram ve diğ, 2017, s. 151).

Zorunlu göç oluşumunda kişileri göç etmeye zorlayan bazı faktörler vardır (Yalçın, 2021, s. 9). Bu faktörler:

- Savaş ve teröre bağlı olarak güvenlik ihtiyacı
- Sosyal hizmetlerin yetersizliği
- Doğal afetler
- Siyasi, dini ve etnik baskılar
- Temel ihtiyaçların karşılanamaması veya yetersizliği
- İşsizliktir.

1.2.1.2. Gönüllü göç

İçsel gönüllü göç veya dışsal gönüllü göç, ekonomik olanakları veya iyi yaşam şartları içerisinde barındırıp, iç göç eğiliminin yirminci yüzyılda köyden şehre doğru olduğu görülmektedir. II. Dünya Savaşı sonrası, gelişmekte olan ülkelerde genellikle kişilerin iş bulması ve göç etmesi yaşam sürdürülebilmek için gereken bir durumdur. Bireyin göç ettiği yerde başarıma durumunda ailesinin veya köylüsünün göçe teşvik etmesi göçün nedenleri arasında sayılabilir. Gönüllü göç kişilerin özgür irade ve istekleri sonucunda ve zorunlu göç nedenlerinden farklı olarak gerçekleşen bir durumdur. Örneğin, bireylerin iyi bir yaşam koşuluna sahip olabilme istekleri, ekonomik fırsatlara sahip olma istekleri, daha gelişmiş bir şehre veya ülkede yaşama istekleri gönüllü göçe neden olan etkenler arasındadır (Youssouf, 2019, s. 20-21).

Youssof (2019), yazısında gönüllü göç faktörlerini aşağıdaki şekilde sıralamaktadır.

- Kişilerin hayat olanaklarını yükseltme arzusu,
- Daha iyi bir eğitim alma isteği, kariyer yapma isteği, kişilerin nitelikli eğitim alma arzusu, iş hayatında yükselme arzusu,
- Sağlık ya da sosyal hizmetlerden yararlanma arzusu,
- Bireysel özgürlük ile inanç özgürlüğü yaşama arzusu olarak sıralanmaktadır.

Gönüllü göçmenlerin ve zorunlu göçü yapan kişilerin yeni yerleşim yerine uyumunda farklılıklar olabilir. Zorunlu göçü gerçekleştiren birey, yeni ortamda sosyal veya kültürel çevreye tepki gösterebilir, yeni ortamda farklılıklara direnebilir veya adapte olamayabilir. Bireylerin kendi topraklarında bir düzen kurmadan diğer topraklara zorunlu bir şekilde göç etmesi yeni çevreye uyum sağlamaya güçlük çekmesi son derece normaldir. Ancak, gönüllü göçte göç süreci bireyleri daha az zorlamaktadır. Çünkü kişi kendi irade ve arzusuyla göç etmiştir (Karaoğlu, 2011, s. 8).

1.2.2. Süresine göre göç türleri

Süresi bakımından göçler mevsimlik ve sürekli göç olarak ikiye ayrılır.

1.2.2.1. Mevsimlik (geçici) göçler

Geçici veya mevsimsel göç, insanların kendi yaşam alanına geri dönmek şartıyla belirli bir süre yer değiştirme eylemidir. Geçici göçlerde gittikleri yerlerde ne kadar zaman kalacakları hakkında önceden göçmen tarafından bilinmektedir. Genellikle insanlar çalışmak ve eğitim görmek için geçici göçlere başvurmaktadır (Karaoğlu, 2011, s. 6).

Kişilerin her yıl farklı bir ortamda çalışmak (pamuk, çay, zeytin, fındık toplamak gibi), seyahat etmek (tatil gibi) veya dinlenmek (bağ evlerine gidilmesi gibi) için bir süre yer değiştirmelerine mevsimlik göç denir (Koçak ve Terzi, s. 17). Mevsimlik göç süresinin bir yıldan az olması gerekmektedir. Mevsimlik göçlerde birey çalışma olanaklarına sahip yerlere göç eder ama önceki yere de tekrar dönmeye isteklidir.

1.2.2.2. Sürekli göçler

İnsanların ikamet ettikleri yeri tekrar dönmek üzere terk ettikleri bir durumdur. Ekonomik, sosyal veya kişisel nedenlerden dolayı sürekli göçler gerçekleştirilmektedir. Göç etmeye karar veren kişi, göç edeceği yerde sürekli kalma

hedefindedir. Göç etiği yerden geri gelmeme fikri göçmenlerin göç düşüncesinin başında bir karar olabilir veya geçici göçler zamanla kalıcı bir göçe dönüşebilir.

Örneğin, yurtdışında para kazanmak için giden bir çalışan, başlangıçta geri dönmeyi hedeflese de mevsimlik göç bitişinde bu hedefinden vazgeçip memleketine dönmemektedir. Bu duruma benzer olarak eğitim için kendi yaşam yerlerinden ayrılan öğrenciler de eğitimlerini tamamlayıp tekrar dönmeyip geçici göçlerini sürekli hale getirebilirler (Karaoğlu, 2011, s. 7).

1.2.3. Mesafesine göre göçler

20. yüzyıl, insanların coğrafi ve kültürel uzaklıkların birbirine yakınlaştığı, daha fazla modernleşme hareketlilik imkânlarına sahip olmak üzere, demografi ile ilişkili bir şekilde 20. yüzyıl diğer dönemlere göre daha fazla göç hareketi gerçekleşen bir dönemdir. Hızlı ve ekonomik ulaşım modellerinin veya bilgi ve iletişim teknolojilerinin ilerlemesiyle ilgili olarak, küresel demografik ağırlığı dikkate alındığında, bugün gelişmekte olan ülkelerin vatandaşları ister yurt içinde ister yurt dışında olsun, yaşam ve çalışma şartları bakımından hareketliliği devam ettirme düşüncesindedirler. Ekonomik, kültürel, sosyal, çatışma, çevresel veya sağlık gibi unsurlar insan hareketlerinin birer nedenidir. Bu yüzden, bu değişkenlerin sadece bir nedene bağlı değil, fakat bazı unsurlar diğerlerinden daha çok belirleyici olarak kalıcı ya da geçici göç türünü etkiler. Bilhassa göç hareketlerini anlayabilmek, genellikle birbirine etki eden bu tip unsurların gözden geçirilmesini gerektirir (Youssof, 2019, s. 26).

Göç hareketi, ulusal hudutlar içinde veya ulusal hudutların ötesinde hatta kıtaların ötesinde de gerçekleşebilir. Bu durumda göç sosyo-ekonomik yapı çerçevesinde incelediğinde, iç göç ve dış göç eylemi olarak iki kısma ayrılmaktadır (Barışık, 2020, s. 3).

1.2.3.1. İç göç

Kişinin kendi ülkesinin hâlihazırda var olan hudutları içinde gerçekleşen göçlerdir. İç göç hareketi sürekli veya geçici olarak yapılabilir. İç göç sonucunda ülkenin nüfusunda da herhangi bir değişiklik gerçekleşmeyecektir. Ancak bölgelerin ve illerin nüfusu iç göç nedeniyle değişim gösterebilir. Ticari ve endüstri alanlar, verimli tarım bölgelerinin olduğu yerler, zengin maden yataklarına sahip olan bölgeler ve turizm

merkezlerine sahip alanlar en çok iç göçü çeken bölgelerdir. Köyden şehre, köyden köye, şehirden köye, şehirden şehre biçiminde iç göçler gerçekleşmektedir (Yalçın, 2021, s. 10).

International Organization for Migration (IOM) açısından iç göç hareketi: bireyin amacı yeni bir yaşam yerine sahip olmak için ülkenin bir yaşam yerinden başka bir yaşam yerine göç türüdür. İç göç geçici veya sürekli bir şekilde olabilir. İç göç eden insan, ülkesinin sınırları içinde göç etmektedir ve ülkenin sınırları içinde yaşamını sürdürmektedir (IOM, 2009, s. 27).

Diğer araştırmacılara ise iç göç kavramını, aynı ülkede bir yerden diğer yere yapılan göç olarak tanımlanmaktadır. Ülkelerin birçoğunda iç göç hareketi (bir şehirden diğer şehire) oldukça yaygın bir göçtür ama geliştirmekte olan ülkelerde, esas olarak kırsal alanlardan kentsel alanlara yapılan göç hareketlerini kapsamaktadır (Bartram ve diğ., 2017, s. 191).

Yukardaki bilgilerden hareketle, içgöç ülke sınırları içerisinde olup ülkenin nüfusuna etkilemeyen daha iyi fırsatları olan iyi yerler yapılan göre olarak özetlenebilir.

1.2.3.2. Dış göç

Son zamanlarda uluslararası göçün akışında nitel ve nicel bir değişim olmuştur. Daha önce kadın nüfus sayısının az olduğu göç hareketliliğindeki değişim ile birlikte kadın göçmenlerin nüfus sayıları göç etme sürecinde artış göstermiş, küreselleşmenin yanı sıra, ev içinde hizmetlerle yaşlı kişilerin bakımı, çocuk bakımı gibi hizmetlerde kadınlara olan talebin artış göstermesi işgücü piyasasındaki kadın nüfusun artmasının başlıca nedenleri arasındadır. Kadın nüfusun göç sürecine dâhil edilmesinden sonra çocuk nüfusu da göçe dâhil olmuştur.

Son yarım yüzyılda eğitim amaçlı göçler uluslararası göç hareketlerinde ciddi bir yer almaya başladı. Yabancı öğrenci ev sahipliği yapan ülke ve öğrenci gönderen ülke eğitim amaçlı göçlerden etkilenmektedir. Alıcı ülkenin zaman içerisinde diğer göçler ile birlikte homojen yapıdan heterojen yapıya evrilmesi, kaynak ve hedef ülkeleri kültürel ve sosyal açıdan etkilenmektedir. Bu sonuç, diğer olaylara yol açıp, uluslararası bir karşılıklı bağın gelişmesine yol açmaktadır. Bunun ile birlikte, uluslararası eğitim göçü, yabancı öğrencilerin hedef ülkede uzun bir süre kalmasını kolaylaştırmaktadır.

Göçün bir diğer uluslararası boyutu da turizm sektörü tarafından canlandırılmaktadır son yıllarda göç ve turizmin gelişmesi de bu ikisi arasındaki bağlantıyı ortaya çıkartmaktadır. Turizme bağlı olan göç ve göçe bağlı olan turizm olarak iki göç şekli mevcuttur. Turizm için gittiği ülkede, turistler ülkenin ana dilini öğreneceklerse, gittiği yerde yatırım yapıp mülk sahibi oluyorsa ve zaman ile eğitime katılım (okul açma veya kurs açma gibi), dernek kurma gibi faaliyetlere kalkışıyorsa burada göçün sürekliliğinden söz edilmektedir ve turizmin göçe dönüşmesinden bahsetmek mümkündür (Gürler, 2017, ss. 7-8).

Dış göç hareketliliğin yaşandığı iki ülke arasındaki zıt olayların ortaya çıkması doğaldır. Göçün kaynağı olan ülkede nüfus azaldıkça hedef ülkede nüfus sayısı artış göstermektedir. Buna ek olarak, dış göç hareketinin ülkeler arasındaki sosyo-ekonomik ve sosyokültürel bağların gelişmesine katkı sağlamaktadır. Dış göç hareketi, iç göçten zaman bazından uzun süren göç türüdür (Youssof, 2019, s. 27).

1.2.4. Yasalara uygun olan göç türleri

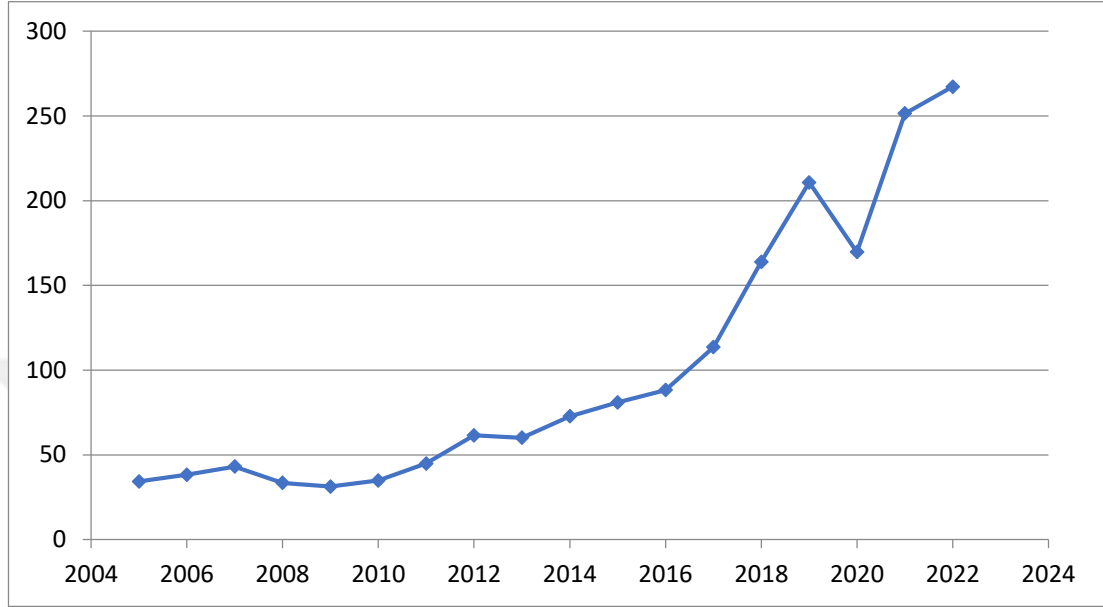
Yasal izinlerle yapılan göçler ve ilgili makamlardan yasal izni alınmadan yapılan göçler göç türleri içerisinde ele alabileceğimiz göç türleridir (Gürler, 2017, s. 10).

1.2.4.1. Düzenli göç türü

Bir ülkede yasal yollarla ülkeye giriş yapan ve ülkede hayatını sürdüren göçmenleri içerir. Düzenli göç ülkelerin ulusal politikalarına ve ülkelerin hukukunu göz önünde bulundurarak düzenlenir. Köle ticaretinin bitmesiyle ortaya çıkan boşluğu düzenli göç doldurmuştur. Asya, Afrika ve Karayiplerden insanların ücretli çalışan olarak başka ülkelere götürülmeleriyle işgücü ihtiyaçlarını karşılamının sonunda o çalışanların o ülkeye yerleştikleri görülmüştür. İkinci dünya savaşı göç tarihi açısından çok önemlidir. İkinci dünya savaşından sonra bu savaşın izlerini ortadan kaldırmaya ve ekonomik olarak büyümeye çalışan Belçika, Fransa, Almanya gibi birçok Avrupa ülkesi yabancı işçileri ülkelerine kabul etmişlerdir. Özellikle 1980'lerden sonra Türkiye'nin birçok vatandaşı Almanya'ya ve birçok Avrupa ülkesine düzenli bir şekilde göç etmişler. Ekonomi faktörü günümüzde düzenli göçmen hareketlerini yönlendirmektedir. Güçlü bir ekonomiye sahip ülkeler işgücü kıtlığını gidermek için dünyanın en fakir bölgelerindeki yoksul ve işsiz insanları göçe zorlamıştır. Günümüzde işgücü kıtlığı ve yoksulluk karşısında göçler artık Güney Amerika, Güney

Asya ve Asya'nın en yoksul yerlerinden başta Afrika olmak üzere Avrupa ve Kuzey Amerika gibi dünyanın en zengin bölgelerine yapılmaktadır (Yalçın, 2021, s. 11).

Grafik 1: 2005-2022 Döneminde İkamet İzni İle Türkiye'de Bulunan Göçmenlerin Yıllara Göre Dağılımı



Kaynak: Göç İdaresi Genel Müdürlüğü (www.goc.gov.tr., 12 Şubat 2022).

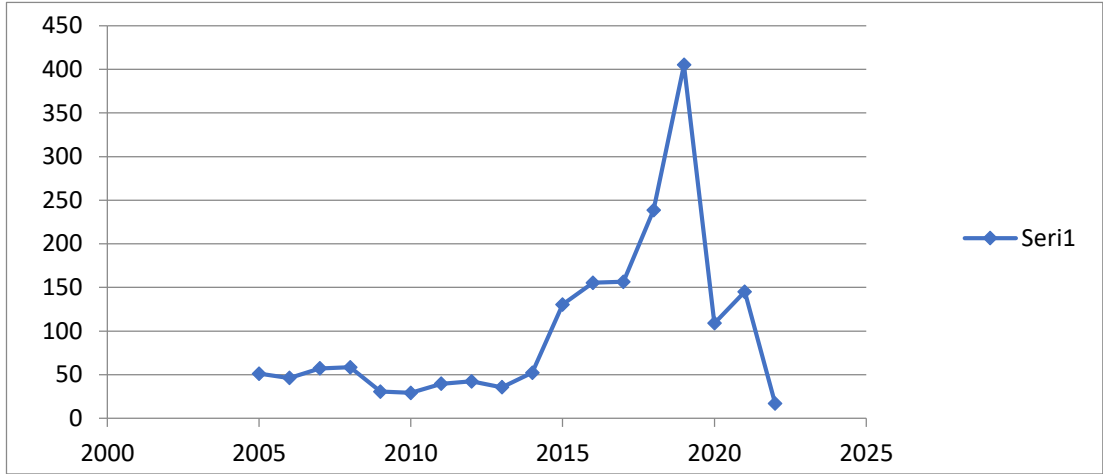
Grafik 1'e baktığımızda ikamet izni ile Türkiye'de bulunan göçmenlerin yıllar geçtikçe ikamet izni ile bulunan göçmenlerin sayısı artmıştır. İkamet izni ile Türkiye'de bulunan göçmenlerin, 2019-2020 yılları arasında düşüş göstermiş olup ve daha sonra ikamet izni ile Türkiye'de bulunan göçmenlerin sayısı tekrar artışa geçmiştir.

1.2.4.2. Düzensiz göç

Düzensiz göç, Bir ülkeye yasal olmayan yollardan girmek, bu ülkede yasadışı olarak kalmak veya yasal yollardan ülkeye girip ama yasal zaman içerisinde ülkeyi terk etmemektir. Düzensiz göç, göçmenin göç ederek kaldığı ülke, geçiş ülkesi ve göç ettiği ülkeler göz önünde bulundurularak ayrı ayrı incelenmelidir ("Göç idaresi", 2022).

Düzensiz göç başlıca, göçmenler kendi ülkelerinin sınırlarından yurtdışına gitmek için yasal yollara başvurmayarak diğer bir ülkeye doğru göç ettikleri, aynı şekilde gidilen ülkeye yasadışı yollar ile göç etme eylemlerini kapsamaktadır (Gürler, 2017, s. 12).

Grafik 2: 2005-2022 Yılları Arasında Yakalanan Düzensiz Göçmen Dağılımı



Kaynak: Göç İdaresi Genel Müdürlüğü (www.goc.gov.tr), 12 Şubat 2022).

Grafik 2’yi incelediğimizde 2014 ve 2021 arasında Türkiye’ye gerçekleşen göç sayısı artmıştır.

1.3. Göç İle İlgili Olan Yaklaşımlar

Çeşitli etmenlerden dolayı göç etme hareketliliği meydana gelebilir. Farklı yaklaşımlar göç ve göçmen vakalarını değişik şekillerde açıklamaya çalışmıştır. Ravenstein’in göç ile ilgili geliştirdiği yaklaşım, merkez çevre yaklaşımı, ilişkiler ağı yaklaşımı, kesişen fırsatlar yaklaşımı gibi göç ile ilgili bazı yaklaşımları ele alacağız (Gürler, 2017, s. 18).

1.3.1. Ravenstein’nin göçün yasaları kuramı

Genel olarak, Ravenstein’in çalışmaları derinlik ve güçlü analizlerden yoksun gibi görünse de kendi dönemi ve sonraki göç ile ilgili çalışmaların önemli bir temelini oluşturmaktadır. 19. yüzyılın son yarısındaki ortaya çıkan gelişmeler çalışmanın temelini oluşturmasıyla sanayileşme ve kentleşme kavramları çalışmanın teoriği üzerine inşa edilmiştir. İş imkânları ve ulaşım ağlarının sanayileşme ile birlikte gelişmesi, insanları Avrupa ve Kuzey Amerika’ya göçe zorladı. Bu şekilde milyonlarca kişi daha iyi bir yaşama sahip olmak için evlerini, topraklarını terk ederek başka bölgelere gitmişlerdir (Çağlayan, 2006, s. 69).

Ravenstein, bu dönemde araştırmasını tamamlayıp, 1885-1889 yılları arasında göç yasaları (The Laws of Migration) adı altında iki makalesinde 7 göç yasası belirlemiştir.

Ravenstein'in araştırmasında geliştirdiği yedi yasa şöyle özetlenebilir (Develi, 2017, s. 1345).

- Yalnız kısa mesafeli göçler göçmenlerin büyük çoğunluğu tarafından tercih edilmektedir. Nüfus hareketinin yönü sanayi ve ticaretin ana merkezlerine yöneliktir.
- Bu göçmen hareketinin doğal bir sonucu olarak, hızlı bir şekilde gelişen şehirlere çevre mesafelerden gelen göçmenlerin artmasıyla, taşrada meydana gelen yerleşmeye müsait alanlar, uzak yerlerden gelen göçmenler tarafından doldurulmaktadır.
- Bu yayılma süreci göç sürecinin tam tersine olmasına rağmen onunla aynı özellik göstermektedir.
- Göç hareketi, kendini dengelemek için karşı bir hareket oluşturmaktadır.
- Uzun mesafelere doğru göç edenler ticaretin veya sanayinin yoğunlaştığı merkezlerden birini tercih etmektedir.
- Kent sakinleri, ülkenin kırsal yerinde bulunanlardan daha az göçe yönelirler.
- Kadınların göç etme isteği erkeklere göre daha yüksektir.

1.3.2. Merkez çevre teorisi

Wallerstein, Amen, Galtung, Castle ve Kosack tarafından 1970'lı yıllarda merkez çevre teorisi ortaya atılmış ve Castles, Sassen ve Portes gibi araştırmacılar 1980'lı yıllarda merkez çevre teorisini geliştirmişlerdir. Bu teori, "merkez çevre" ilişkileri ya da "gelişmiş ve az gelişmiş" ülkeler arasındaki ilişkileri kendi çıkarları ve sömürüye dayalı olan ilişkileri vurgulamaktadır. Göç bu teoriye göre, modernleşme ve gelişme mekanizmasından daha çok göçmen işgücü kaynakları gelişmiş hedef ülkelerin yararlarına kullanılmakta ve gelişme aşamasında olan ülkelerin sosyo-ekonomik açıdan gelişmelerini negatif yönde etkilemektedir (Güllüpnar, 2012, s. 67).

Gelişmemiş veya daha az gelişmiş ülkelere olumsuz yönde etki etmekte ve bu ülkelerin gelişme süreçlerini yavaşlatan küresel göç sürecidir. Merkezi-çevre teorisine göre göç, modernleşme ve gelişme mekanizması olmaktan uzaktır. Göçlerin ister yasal olmayan yollarla olsun veya ilticada bulunarak işgücü yasal yollardan yapılsın, az gelişmiş ülkelerden göç eden işgücü kullanılması gelişmiş ülkeler için yararlı olmaktadır. İşgücünün o ülkelerde kullanılması sonucunda ülkelere gönderdikleri dövizden daha

değerlidir. Gönderdikleri dövizler kaynak ülkeyi sosyo-ekonomik olarak geliştirmez (Adıgüzel, 2016, s. 30).

Dünya sisteminin teorisyenleri, çevre ile merkez ülkeler arasında adil olmayan ilişkinin varlığı, uzun vadede az gelişmiş ülkeleri olumlu etkileyeceğini savunmaktadır. Çünkü gelişmiş merkez ülkeler az gelişmiş çevre ülkelerin elindeki hammadde ve ucuz iş gücüne sahip olmaktadır. Merkez ülkelerdeki işgücü kıtlığı çevre ülkelerden merkez gelişmiş ülkelere göç akışına yol açmaktadır. Sonuç olarak, büyük şehirler göçmen nüfusu olarak yoğunlaşmıştır (Özbay, 2021, s. 22).

1.3.3. İlişkiler ağı (network) teorisi

Göç olayının diğer yönlerine odaklanan ilişkiler teorisi, göç başladığı andan itibaren devam ettiği süre boyunca önemli bir etkiye sahip olan göç edenlerin arkasında bıraktıkları insanlar ile kudurukları ilişkilerin ve ağların etkisini dikkate alır (Şimşek, 2017, s. 59).

Göç edenlerinin ilişki ağları, uluslararası göç etme hareketliliğini hızlandıran ve yayan sistemdir. İlişki ağ teorisi, göçmen öncülerinin bir yerleşime yaptıkları göç akışının devamında yarattığı ağlardır. Öncü göç edenler, göçmenlik deneyimlerini kullanarak terk ettikleri coğrafi bölgeler ile gittikleri yeni coğrafi bölgeyi birbirine bağlayan bir ağ oluşturur. Yeni göç etmeye karar veren insanlar göç hareketlilik sürecinde engelleri kolay bir şekilde atlatmak için bu ağı kullanırlar. Meydana gelen bu ağ sonucunda yeni göç dalgaları, zincirleme göçler oluşturur. Meydana gelen bu ağ zaman geçtikçe kurumsallaşır ve kendini üretmeye devam eder. İlk kez yabancı bir ülkeye göç edecek olan göçmenler, yardım alabileceği bir ilişki ağına sahip olmadıklarında, insan kaçakçıları vasıtasıyla yasadışı yollardan göç edebilirler (Adıgüzel, 2016, s. 31).

İlişkiler ağı teorisinin dayandığı esas ilkeler aşağıda verilmiştir (Güllüpınar, 2012, s. 76).

- Göç edenlerin ilişki ağları, göçü teşvik yoluyla göç etme arzusunu canlı tutup yaygınlaştırırlar.
- Göç ile ilgili maliyetler ve riskler ilişkiler ağı yardımıyla azalıp ücret çeşitliliği önemini kaybetmektedir. Göç edenlerin göçün rahatsızlıklarından ve masraflarından kurtulabilmesi göçmen ağı vasıtasıyla gerçekleşmektedir.

- Potansiyel göçmenler ya da kendi topraklarındaki sisteme yeni katılan kişilere yabancı topluluklardaki imkânlar ve resmi yapılar konusunda haber sunan kanallardır.
- Göçmenler arasında bir ilişki ağı kurulduktan sonra, devletlerin bunu kontrol ve denetlemesi zordur. Göçün hedef ülkesi tarafından benimsenen göç politikaları ne olursa olsun, göçmenlerin ilişkileri ve hareketleri oluşmaktadır
- Göçmenlerin ilişkiler ağı, menşe ülke topluluğunu daha fazla temsil edebilir. Bu ağ pekiştikçe, göçün sosyo-ekonomik nedenleri belirsizleşebilir.
- Aile birleşmeleri aracılığıyla göçmenlerin bir araya getirilmesini amaçlayan politikalar göçmen ilişki ağlarını zamanla güçlendirir. Çünkü kişi belirli bir ilişki ağı veya göçmen ailesine ait ise, kişilere özel giriş hakkı verilir.
- İlişki ağları, göçmenleri, yeni yerleştikleri toplumdan ayırıp göçmenlerin terk ettiği kendi toplumuyla ilişkilerinin sürdürmesini sağlamaktadır.
- Ağlar, göçün kaynak ve varış yerini etkileyerek kimin önemli ölçüde göç edeceğini belirler. Buradan yola çıkarak, göçün hızı ve büyüklüğünü ağlar belirlemektedir.

1.3.4. Kesişen fırsatlar yaklaşımı

1940 yılında göç ile ilgili başka bir teori ortaya atıldı ve kesişen fırsatlardan ilk kez söz edildi. Teori, göç eden kişilerin sayısı ile hedef ülkesindeki çok sayıda fırsat arasında bir ilişki olduğunu matematiksel olarak açıklamaktadır. Yani göç edilecek bölgelerde iş bulma fırsatları fazla ise o bölgelere göç de fazla olacaktır (Bayraklı, 2007, s. 10).

Bu teorinin göç olgusuna önemli bir katkısı, göç hareketinin mesafesine dayanarak göç sırasında meydana gelen sorunlar dikkate alınarak bir değerlendirme yapmasıdır. Bu zorluklar, güzergâh olarak kullanılacak ülke sınırları ve bu sınır kapılarıdır. Çünkü her sınırda bir kontrol sistemi bulunmakta ve bununla birlikte zorluklar ortaya çıkacaktır (Yalçın, 2021, s. 11).

1.4. Afgan Göçmenlerin Göç Etme Nedenleri

Uluslararası ve Afgan göçünün pek çok farklı nedenleri vardır. Bu temel nedenler; güvenlik sorunları, ekonomik problemler, siyasi sorunlar, eğitim imkân yoksunluğu, gibi sıralanabilir.

1.4.1. Güvenlik sorunları

Göç güvenlik faktörüyle doğrudan ilişkilidir. İnsanların kendi ülkelerinden başka ülkelere göç etmelerine en büyük neden güvenlidir.

Yıllardır süren savaşlar Afganistan'da binlerce masum insanın canını almıştır. Bu süren savaşlar halkın can ve mal güvenliğini tehdit ettiği için masum insanlar kendi yuvalarını terk etmek zorunda kalmıştır. Ülkenin içindeki karışıklıklar yönetimi olumsuz etkilemiştir. Güvenlik eksikliği ve dış müdahaleler silahlı grupların ortaya çıkmasına sebep olmuş ve onlarda halkın can güvenliğini tehlikeye atmıştır. Bu ortamda en büyük zorluğu elinde silah olmayan kadınlar ve çocuklar yaşamıştır. Halk canını korumak nedeniyle göç etmiştir.

1.4.2. Ekonomik problemler

Ekonomik problemlerden dolayı kaynaklanan göç, insanların iyi gelir ve iyi bir hayat standardında yaşama isteğidir. Günümüzde ülkeler arasında göçün en önemli faktörü ekonomik şartlardır (Aksoy, 2012, s. 294).

Afganistan'ın kötü bir ekonomiye sahip olmasının temel nedenlerden biri yıllardır süren savaşlardır. Afganistan'da iç ve dış yatırımcılar can güvenliği ve mal güvenliği olmadığından dolayı yatırım yapmamışlardır. Böylece ülkedeki güvensizlik yabancı sermayenin ülkeden çekilmesine neden olmuştur. Bu durum Afgan parasının değer kayıp etmesini tetiklemiş, enflasyon artmış, milletin alım gücü yok olmuştur. Böylece Afgan halkı aç kalmıştır. Bundan dolayı binlerce insan işsiz kalıp ve temel ihtiyaçlarını karşılayamamıştır. Bu temel ihtiyaçlarını karşılayabilmek için başka ülkelere göç etmeye mecbur kalmıştır.

1.4.3. Siyasal ve sosyokültürel nedenler

İnsan hayatını tehdit eden ve göçe neden olan başlıca faktörler, ülkeler arasındaki siyasal rejim değişiklikleri, siyasal baskı, savaş, terör ve benzeri gibi sıralanabilir. Bu faktörlerden dolayı gerçekleşen göçler ülkeler arasında olabildiği gibi ülkenin farklı bölgeleri arasında da gerçekleşebilir (Aksoy, 2012, s. 294). Afganistan'da siyasal istikrarsızlık insanların göç etmelerine neden olmuştur.

Afganistan'da insanlar kendi düşüncelerini özgürce hayata geçirememeleri, istedikleri gibi giyinip sosyal aktivitelerini (sanat, müzik, resim, tiyatro gibi) yapamamalarından dolayı göç etmek zorunda kalmışlardır.

1.4.4. Eğitim imkânı yoksunluğu

Afganistan’da yönetim değışikliğı nedeniyle en büyük olumsuz darbeyi eğitim sistemi görmüştür. Kızların okuması engellenmiş ve toplumun büyük çoğunluğu fakirlik ve yoksunluk nedeniyle çocuklarını okullarına gönderememektedir. Bir şekilde okuyup üniversite bitirenlerde Afganistan içinde iş bulamamakta bu durum diğer Afgan gençlerin moralini bozmaktadır. Bu nedenlerle Afganlar eğitim almak ve daha iyi meslek edinmek ve sonrasında iş bulmak için farklı ülkelere göç etmektedir.



2. BÖLÜM: SOSYOKÜLTÜREL UYUM

Çalışmanın bu bölümünde sosyokültürel uyum kavramı, sosyokültürel uyumun boyutları, sosyokültürel uyumu etkileyen faktörler ve sosyokültürel uyum ile ilgili literatür özeti ele alınacaktır.

2.1. Sosyokültürel Uyum Kavramı

Sosyokültürel uyum, yeni girdiği kültürel ortama uyum sağlama ve yeni girdiği kültürün üyeleriyle nitelikli bir biçimde iletişim kurma yeteneğidir. Sosyokültürel uyum, sosyal etkileşim ve iletişim kabiliyetlerini kapsayıp, günlük sosyal durumlarını ve ana kültürün isteklerini göz önüne almak için yeterli düzeyde kültürel ve sosyal kabiliyetlerin geliştirilmesi olarak adlandırılmaktadır. Bireyin yerli dili anlaması, arkadaş edinmesi, sosyal etkinliklere katılması veya okul ve işle ilgili sorunlarını yönetmesi gibi günlük görevleri yerine getirirken yaşanan zorluk seviyesinin incelemesi sosyokültürel uyumun en yaygın ölçümleridir (Ward ve Rana-Deuba,1999, s. 424). Sosyokültürel uyum, yeni kültürün sosyal kurallarının ve değer yargılarını anlaşılmasını kapsamaktadır (Sumer, 2009, s. 15).

Sam ve Berry 'ye göre sosyokültürel uyum, bireyin yeni bir sosyokültürel çevrede etkin bir şekilde yaşamak için uygun sosyokültürel becerilerin başarılı bir şekilde kazanılmasıdır. Sosyokültürel uyum, davranış problemleri, okul başarısı ve toplumun bireyleri ile iletişim gibi çeşitli durumlarda kendini gösterir (Sam ve Berry, 2010, s. 478).

Sosyokültürel uyum ve psikolojik uyum birbiriyle bağlantılıdır. Her ikisi de bireylerin sorunlarıyla ilgilenir ve ev sahibi kültürün yeni üyeleriyle olumlu etkileşime girmelerini sağlamaktadır. Kişilerin rahatlık içinde ve memnun olma duygularını artırmalarını sağlamaktadır (Sam ve Berry, 2010, s. 478).

Genel olarak, bireyin yeni kültürel ortamda arkadaş edinme, dili anlama, sosyal programlara katılma, iş ve okul sorunları düzenleme gibi günlük hayat aktiviteleri sosyokültürel uyumun başarılı veya başarısız olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Bunun yanında kişilerin sosyokültürel uyum ve psikolojik seviyelerinin yüksek düzeyde olduğunda bu kişiler yeni çevrede kültürel özelliklerini devam ettirmesi ve yeni

kültürün nitelikleri ile çok yakından ilgilenmesi kolay olur (Matsumoto'den aktaran Çelik ve Eflatun, 2020, s. 65).

2.2. Sosyokültürel Uyumun Boyutları

2.2.1. Kişilerarası iletişim

Sosyokültürel uyumun bu boyutu kişilerarası ve günlük yaşam koşullarındaki zorlukları kolaylaştırırken, yeni kültürel ortamlarda yaşayabilmede ihtiyaç olan davranışsal gereksinimlerin kazanılmasını kapsamaktadır. Kişilerarası iletişim yetenekleri dilin yerinde ve doğru kullanımı, kişilerle temas ve iletişimle kullanılır hale gelmektedir. Duygu ve duygusal yetenekler teorileri ile bağlantılıdır. Kültürel öğrenme kuramından türetilerek bireyin kültürlerarası sosyal karşılaşmalarda davranışsal yeterliliği veya yeteneği olarak kavramsallaştırılır. Kültürel öğrenme kuramından türetilerek bireyin iki veya ikiden fazla kültür arasında karşılaştığı sosyal davranış yeterliliğinin ve yeteneğinin kavramsallaşmasıdır. Sosyokültürel uyum ölçeğinde (SCAS) kişilerarası iletişim, yenilenmiş sosyokültürel uyum ölçeğinde (SCAS-R) sosyal iletişim ve sözlü iletişimi içererek asıl ölçeğe birkaç unsur eklenmiştir. Kişilerarası iletişim boyutu, yabancı bir dil yeterliliğini gösteren bir modelden esas alınıp ortaya konulmuş ve aslı Masgoret ve Ward'a (2006) aittir (Şalvarcı ve Ünüvar 2019, s. 852).

2.2.2. Akademik/iş performansı

Black ve meslektaşları akademik/iş performans faktörünü geliştirmiştir ve kişilerin davranış yeterliliğini akademik veya iş konusunda ele almaktadır. Buradaki söz konusu bireyler genel olarak eğitim veya iş imkânları nedeniyle yer değiştirirler (Şalvarcı ve Ünüvar 2019, s. 852).

2.2.3. Kişisel ilgi alanları boyutu

Sosyokültürel uyumun kişisel ilgi alanları boyutu, kişilerin şahsı menfaatlerini muhafaza etmesinin ve kişilerin yerel halkta birey olarak kabul görmesinin önemini vurgular (Şalvarcı ve Ünüvar, 2019, s. 852).

2.2.4. Ekolojik uyum boyutu

Sosyokültürel uyumun ekolojik uyumu boyutu Berry ve Georgas'ın eko kültürel modeline yaslanarak ortaya konmuştur. Göç edenlerin çevresel ortamlardaki davranışsal uyumunu ölçen bir faktördür. Yenilenmiş Sosyokültürel Uyum Ölçeği (SCAS-R) ve Ekolojik Uyum alanının sürekli gelişimi, Bronfenbrenner Ekolojik Sistem Modeli gibi ekolojik sorunları içerir. Ekolojik uyum alanının sürekli olarak gelişim aşamasında ve yenilenmiş sosyokültürel uyum ölçeği (SCAS-R), Bronfenbrenner ekolojik sistem modeline benzer biçimde ekolojik sorunları içerir. Bronfenbrenner'in geliştirdiği ekolojik sistem modelinde, kültürün veya toplumun bir kişinin davranışsal yeterliliği üzerindeki bağlamsal etkisini detaylı olarak açıklamaktadır (Şalvarcı ve Ünüvar 2019, s. 852).

2.2.5. Dil yeterliliği boyutu

Sosyokültürel uyumun dil yeterlilik boyutu kültürel bilginin aktarımını kolaylaştırır. Ana dil becerilerinin eksikliği, ev sahibi toplulukla anlamlı ilişkilerin kurulmasını önleyebilir veya yabancı bir ortamda günlük sorumluluklarını tamamlamasını önleyebilir (Şalvarcı ve Ünüvar, 2019, s. 852).

2.3. Sosyokültürel Uyumu Etkileyen Faktörler

2.3.1. Önceki kültürel deneyimler faktörü

Genellikle, becerileri göz önünde bulundurulduğunda, kültürel ve belli oranda yüksek duyarlılığa sahip olan bireylerin, yeni kültürel ortamda daha iyi uyum sağlamaya yatkın olmaları düşünülmektedir. Önceki deneyimlerin sosyokültürel uyumla bağlantılı olduğunu savunanların başında Klineberg ve Hull (1979) gibi araştırmacı isimlerinden bahsedilebilir.

Ayrıca Ward (1990), önceki deneyimin yeni bir kültürel çevreyle ilişki kurduğu andan itibaren kültürel şokuyla karşılaşan bireylerin stres düzeylerini azaltmada olumlu bir etkiye sahip olduğunu ifade eder. Buna ilaveten, bireylerin önceki deneyimlerini esas alarak yeni öğrenme ve iletişim kültürüne hızlı bir şekilde uyum sağlamaları avantajlıdır. Ancak, birtakım tartışmalı fikirden bahsedilebilir. Bazı düşünürler önceki deneyimlerin olumlu bir rol oynamadığını kişilerin değişiklik göstermeyen düşünce tarzını geliştirip ve sonra kültürlerarası uyumunun önünde engeller oluşturduğunu

savunmaktadır. Önceki çalışmalar ışığında, yeni kültürel ortama dâhil olmadan önce kişinin önceki kültür ortamında ne kadar kaldığı ve bulunduğu ülke sayısı sosyo-kültürel uyum düzeyi üzerinde olumlu bir rol oynamaktadır (Ren ve Mao, 2017, s. 13).

2.3.2. Kültürel mesafe faktörü

Babiker, Cox ve Miller (1980)'a göre kültürel mesafe unsuru bireylerin kendine ait olan kültürü ve ev sahibi kültürü arasındaki mesafedir. Kültürel mesafe yalnızca fiziksel mesafe ile ilgili değil, daha çok mesafe ve yabancılık hissetmesinden dolayı ortaya çıkan kültürel değişikliklerdir. Furnham ve Bochner (1986) yaptıkları çalışmalarında kültürel mesafe konusunu ve sosyal öğrenme kabiliyetleri arasındaki yakın ilişkiden bahsetmişlerdir. Sosyokültürel uyumu deneyimlemesinin zorlaşmasının nedeni, genellikle, kişinin yeni ikamet etikleri ülke ile kendi ülkesi arasındaki kültürel mesafenin artma derecesidir. Ward ve Searle (1990), kültürel mesafenin derecesi ne kadar artarsa, bireyler sosyokültürel adaptasyonda o kadar zorluk çekecektir. Ayrıca Jia (1997) göre, bireylerin siyasi inançları, eğitimleri, ekonomik durumları, dinleri, hobileri ve kişilikleri açısından farklı sosyal geçmişlere ve yaşam tarzlarını sahip olmaları söz konusu olup ve bu sebepler aralarında iletişim kazalarına neden olmaktadır (Ren ve Mao, 2017, s. 13).

2.3.3. Beklenti faktörü

Birey kendi ülkesini terk etmeden önce, gideceği ülkede yaşayabileceği olası problemleri tahmin etmektedir. Gelmiş olduğu yerin kültürel ve sosyal yapısına alışma sürecinde karşılaştıklarıyla önceki beklentilerini kıyaslayacaktır.

Kültürel uyumun yüksek olması için beklentiler ile kültürel ortam değişikliği sonucu yaşantıların arasındaki boşluk olabildiğince az olmalıdır. Aynı şekilde beklentiler ile yaşantıların arasındaki farkın çok olması da kültürel uyumu düşürücü etki yapar (Ren ve Mao, 2017, ss. 14-15).

Judee K. Burgoon (1976) Beklentilerin İhlali Teorisini ortaya koydu. Bu teoriye göre beklentileri karşılanamayan bireyler gelecekte ev sahibi ülkeye gelmek isteyenler açısından pozitif veya negatif yönlü bakış oluşturur. Louis (1980) beklenti ile gerçeklik farkının her zaman olumsuz yorumlanamayacağını, memnun olmak, memnun

olmamak ve çok memnun olmak biçiminde üç durum ortaya çıkaracağını söylemiştir (Ren ve Mao, 2017, s. 15).

2.3.4. Kültürel kimlik faktörü

Kültürel kimlik göçmenlerin geldiği topluma ait olma duygusunu korumasıdır. Bireyler anne kültürü ortamında yaşadıklarında, genellikle kendi kültürel kimliklerinin farkında olmazlar. Bunun yanında fertler yeni bir kültüre girdiklerinde "yabancı" kimlik oluşması başlayacaktır. Bu durum gruplar arası etkileşim ve etnik kimlik münasebetlerinden kaynaklanır. Ward ve Searle (1991) Singapur’da ikamet eden Yeni Zelanda vatandaşlarına ilişkin yapmış olduğu çalışmalarında, psikolojik sorunları değil sosyokültürel sorunları tatmin etmeye yönelenlerin güçlü kültürel kimliğe sahip olduğunu deneysel olarak incelemiştir. Kültürel kimliği güçlü olan kişiler geldiği coğrafyadaki hâkim kültüre uyum sağlamak için çaba göstermemeyi tercih ederler. Bu durum daha çok problemle karşılaşmalarına sebebiyet verir. Kültürel kimlik kavramı genellikle uluslararası kimlik yapısına sahip kişiler için psikolojik uyum durumlarını ifade etmek için kullanılır (Mori, 2000).

2.4. Sosyokültürel Uyumla İlgili Literatür Özeti

Kılıç (2020), İstanbul’da 73 farklı ülkeden kredi ve yurtlar kurumuna bağlı yurtlarda ikamet eden toplam 200 uluslararası öğrenciler üzerinde yaptığı çalışmada Türkiye’de ikamet eden uluslararası öğrencilerin sosyokültürel ve psiko-sosyal uyumunu araştırmıştır. Bu araştırmada yöntem olarak nicel tarama modelinden yararlanmıştır. Araştırma neticesinde uluslararası öğrencilerin çoğunluğu Türkiye’de öğrenim görmekten memnun oluğu ve uluslararası öğrenciler kendilerini Türkiye’ye ait hissettiği görülmüştür. Uluslararası öğrencilerin Türkiye’de eğitim görmekten memnun olmalarının ve uluslararası öğrencilerin sosyokültürel ve psiko-sosyal uyum seviyelerini olumlu etkilediği neticesine ulaşılmıştır.

Çelik (2019), İzmir ilinde bulunan 195 uluslararası yükseköğretim öğrenciler üzerinde anket yoluyla yaptığı araştırmada sosyokültürel uyum ile akademik uyum ilişkilerini incelemiştir. Bu araştırmada sosyokültürel uyum ve akademik uyum ölçeklerine güvenirlik analizi için SPSS kullanılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre uluslararası öğrencilerin eğitim aldıkları ülkelerdeki sosyokültürel uyum ile akademik uyum arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin oluğu görülmüştür.

Karadirek ve Kara (2021), 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. Verileri analiz etmek için SPSS 25 istatistik yazılımından yararlanmış ve veriler üzerinde normallik testi, güvenilirlik ve faktör analizi uygulanmıştır. Hipotezleri test etmek için regresyon ve korelasyon analizler kullanılmıştır. Verilerden ulaşılan sonuçlarına göre, yabancı uyruklu öğrencilerin sosyokültürel uyumu üzerinde etkileşimin, öğretim elemanı algısının, motivasyonun ve ekonomik problemlerin etkili olduğu görülmüştür.

Songur ve Yaman (2020), 1997-2020 yılları arasında yayınlanmış 20 araştırma çalışmaya dahil edilerek sağlık sektörü çalışanlarının örgütsel bağlılık ve iş tatminlerine yönelik literatür incelemesi yapılmıştır. Bu çalışmada sistematik derleme yönteminden yararlanmıştır. Araştırmalarda genellikle örgütsel iklimin iş görenlerin işe bağlılığında etkiye sahip olduğu ve etik iklimin iş görenlerin işe bağlılığını pozitif yönde etkilediği gözlemlenmektedir. Buna ilave olarak örgütsel etik ve pozitif bir örgüt iklimi örgüte olumlu katkı sağlamaktadır.

Aslan (2020), Gaziantep ilinden 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan 267 personel üzerinde anket yoluyla yaptığı araştırmada algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolünü incelemiştir. Bu araştırmada verileri analiz etmek için korelasyon doğrulayıcı analizi ve güvenilirlik analizleri kullanılmış ve yapısal eşitlik modeli ile modelin uyum iyiliği testleri ve regresyon analizler kullanılmıştır. Aracılık rolünün testi için dolaylı etkilerin anlamlılığı dikkate alınmış ve bundan dolayı bootstrap yönteminden yararlanmıştır. Yapılan istatistiksel analiz sonucunda psikolojik sermayenin algılanan örgütsel destek ile iş tatmini arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolüne sahip olduğu gözlemlenmiştir.

Zlobina ve diğ (2006), İspanya'nın Bask Bölgesi'ndeki 518 birincil nesil göçmen üzerinde anket yoluyla yaptığı araştırmada kültürleşmenin sosyokültürel boyutunu incelemiştir. Beş etnokültürel grubun üyeleri (88 Brezilyalı, 98 Kolombiyalı, 139 Ekvatorlu, 105 Kuzey ve 85 Sahra Altı Afrikalı) öz bildirim ankete katılmıştır. Çalışma, ilk olarak, sosyokültürel uyumun yordayıcılarına ilişkin önceki araştırmaların bulgularını tüm örneklem düzeyinde tekrarlamayı amaçlamıştır. Sonuçlar, yeni kültürde kalma süresinin, göçmen statüsünün (oturma iznine sahip olma veya "yasadışı" olma) ve algılanan ayrımcılığın göçmenlerin sosyokültürel uyumunun

en güçlü yordayıcıları olduğunu göstermiştir. Eğitim, ev sahibi vatandaşlarla ilişkiler ve algılanan kültürel mesafe, alıcı toplumdaki sosyal zorluklarla önemli ölçüde ilişkili diğer faktörlerdir. Çalışmanın ikinci amacı, kültür-bağlam etkileşimi olasılığını dikkate alarak bu öngörücülerin evrenselliğini test etmektir. İkamet süresi, göçmenlik durumu ve algılanan ayrımcılığın bağlam ve kültürden bağımsız veya yarı bağımsız olduğu bulunmuştur. Öte yandan, diğer değişkenler, etno kültürel grupların kendi bağlamlarında uyum sağlama sonuçlarının açıklanmasına katkıda bulunmuştur. Gruplar sosyal zorluk derecelerine göre değişiyordu: 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. Beklentilerin rolünün belirsiz olduğu gösterilmiştir. Bu nedenle, fiili durumun beklenenden daha iyi olarak değerlendirilmesi, Ekvador ve Sahra Altı Afrikalı göçmenler arasında daha iyi uyum sağlamakla ilişkiliydi, ancak Kuzey Afrikalılar söz konusu olduğunda daha fazla zorluk yaşamakla ilişkiliydi. Bununla birlikte, beklentilerin etkisi daha güçlüydü (daha yüksek beta ağırlıkları) ve Ekvatorlular ve Sahra Altı için regresyon modellerinde öngörülen yönde, böylece önceki bulguları destekliyordu. Furnham ve Bochner'in (1986) iddia ettiği gibi, göçmenlerin yeni ülkelerindeki yaşamlarının farklı yönleriyle ilgili birtakım beklentileri var. Buradaki önemli soru, ev sahibi kültürde yaşamın hangi yönleriyle ilgili beklentilerin uyum için daha önemli olduğu olabilir.

Masgoret (2006), İspanya'da Enjoy English olarak bilinen yabancı dil programında İngilizce öğretmen olarak çalışan 127 İngiliz üniversite öğrencisini dil tutumları ve motivasyonunun sosyokültürel uyum ve İspanya'da ikamet edenlerin iş performansı üzerindeki rolünü incelemiştir. İngiliz öğretmenler, başlangıçta eğitim döneminde ve yine 4 haftalık öğretim görevlerinin sonunda değerlendirilme yapılmıştır. Öğretmenler, İspanya'nın dili ve kültürü, İspanya'da istihdamı kabul etme nedenleri, İspanyolca konuşan kişilerle iletişim, işle ilgili tutumlar, ilgili algılar ile ilgili çeşitli duygusal nitelikleri değerlendiren önlemlerden oluşan bir anketin yanı sıra demografik özellikleri, İspanya ve İngiltere kültürleri arasındaki farklılıklar ve sosyokültürel adaptasyon hakkında kişisel bir profil oluşturmuşlardır. İngiliz öğretmenleri iş performansı ölçütleri (yani öğretmen etkinliği) konusunda İspanyolca İngilizce öğretmenleri olan müfettişlerden değerlendirme istenilmiştir. Bu araştırmanın 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. Bu araştırmada bulgular, dil becerisinin, önceki kültürler arası deneyimin, uluslararası bağlantılar kurmak için istihdam üstlenme motivasyonunun ve yeni toplumda etkin bir şekilde işlev göreceğine dair güçlü beklentilerin sosyokültür ile ilişkili olduğunu göstermiştir.

Mirsafian (2016), İran'ın büyük bir şehrinde (İsfahan) 226 ilk ve orta okullarda beden eğitimi (PE) öğretmenler Üzerinde anket yoluyla yaptığı araştırmada ilk ve orta okullarda beden eğitimi (PE) öğretmenlerinin işe uyumunun kültürel zekâsını ölçmeyi amaçlamıştır. Verilerin analizinde regresyon ve korelasyon testleri kullanılmıştır. Sonuçlara göre, beden eğitimi öğretmenlerinin kültürel zekâsı ile işe uyumları arasında pozitif bir ilişki vardır. Basitçe söylemek gerekirse, beden eğitimi öğretmenlerinde kültürel zekanın varlığı ve güçlendirilmesi onların işe uyumunu artıracaktır. Diğer sonuçlar ayrıca, kültürel zekâ ile beden eğitimi öğretmenlerinin çalışmalarına kişisel uyumları, çalışma ortamına uyumları ve iş memnuniyet arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Sonuç olarak, Beden Eğitimi öğretmenleri arasında kültürel zekanın teşvik edilmesi onların işe kişilik uyumlarını, çalışma ortamına uyumlarını ve iş doyumlarını artırmaktadır.

Yamazaki (2010), Gurbetçi adaptasyonu Japonlar arasında beceriler ve talepler arasında bir uyum adlı araştırmada ABD'deki Japon gurbetçilerin bir örneğini kullanarak gurbetçilerin uyumunu incelemiştir. Kapsamlı bir anlayış için Japonya'daki ev yöneticileri ve ABD'deki ev sahibi yöneticileri bu araştırmaya dahil edilmiş. Bu çalışma, 12 öğrenme becerisi ile beceri talepleri arasındaki uyumun değişiminin bir analizi yoluyla gurbetçilerin uyumunu incelemesi bakımından benzersizdir. Bu araştırmadan elde edilen sonuca göre, Yabancı uyrukluların uyum derecesi, iş tatminindeki artışla birlikte, ev sahibi ülkedeki mevcut denizaşırı görev süresinin uzunluğuna bağlı olarak artış göstermektedir.

Yektiningsih ve diğ (2021), Japon hastanelerinde çalışan 90 Endonezyalı hemşireler üzerinde anket yoluyla yaptığı araştırmada kültür şokuna yönelik çalışma ortamı ve iş deneyimi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma ortamı (iş doyumu, meslektaş, istihdam kuralı) ve iş deneyimi bağımsız değişken, kültür şoku ise bağımlı değişkendir. Verileri analiz etmek için Spearman-rho ve çoklu lojistik regresyon istatistiksel testleri kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda çalışma ortamındaki

meslektaşların kültürel şok üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Bu nedenle, artan kalite performansını etkileyebilmeleri için Japonya'daki Endonezyalı hemşirelere uyarlanabilir uyum ve stres yönetimi için sosyal destek sağlamak gerekli olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Zanjani ve diğ (2021), Avustralya'da toplam 200 kalımcı tarafından tamamlanan anket yoluyla yapılan araştırmanın temel amacı denizaşırı nitelikli hemşirelerin Avustralya sağlık sistemine sosyokültürel uyumuyla ilişkili faktörleri incelemektir. Bu araştırmanın ikincil amacı Denizaşırı nitelikli hemşirelerin sosyokültürel uyumları ile zihinsel ve fiziksel sağlıkları arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemektir. Verileri analiz etmek için frekanslar ve yüzdeler ve sayısal değişkenler için ortalama (SD) ve aralıklar, lineer regresyon analizi kullanılmıştır. Pearson korelasyonu ve Analizler STATA paket versiyonu 15.0 (Stata Corp LLC: College station, TX) kullanılarak yapılmıştır. Denizaşırı nitelikli hemşirelerin sosyokültürel uyum düzeyini ölçmede üç faktörün (iş memnuniyeti, mevcut çalışma ortamı ve Avustralya'da evde hissetme) önemli olduğu bulunmuştur. Sosyokültürel uyum düzeyi yüksek olduğunda, denizaşırı nitelikli hemşirelerin daha iyi genel ve psikolojik sağlık olduğu görülmüştür.

Laurie (2016), Güney Afrika'daki işyerindeki farklı sektörlerde 327 kişi üzerine anket yoluyla yapmış olduğu araştırmada pozitif kültürleşme koşulları ile işteki refah arasındaki ilişkide entegrasyonun aracılık rolünü belirlemeye çalışmıştır. Verilerin istatistiksel analizi, SPSS programı (SPSS Inc., 2003) yardımıyla tamamlanmıştır. Verileri analiz etmek için tanımlayıcı istatistikler (örneğin ortalamalar, standart sapmalar, çarpıklık ve basıklık), Cronbach alfa katsayıları, faktör analizleri, Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayıları kullanılmıştır. Sonuçlar, farklı bir geçmişe sahip insanların etnik kültürel bakımını destekleyen bir işyeri kültürünün, etnik gruplar tarafından ana akıma katılmaya teşvik ile birleştiğini göstermiştir. Evdeki ve işyerindeki üyeler, daha yüksek düzeyde öznel iş başarısı deneyimine katkıda bulunacaktır. Çok kültürlülük uygulamaları ve etnik canlılık, psikolojik ve sosyokültürel yaşam üzerinde dolaylı ve önemli etkilere sahiptir.

Lee (2021), Tayvan'da konaklama endüstrisinde çalışan 396 gurbetçi üzerine anket yoluyla yaptığı araştırmada iş stresi ve işe uyumu etkilediği için kültürler arası uyum ile ilgili iş performansını etkileyen faktörleri belirlemeyi amaçlamıştır. Doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal modeli kullanılmıştır. Veri analizi, yapısal denklem modellemesi için kullanılan ek bir modül (ALSO) ile IBM SPSS İstatistikleri 25.0

yazılımına dayanmıştır. Sonuçlar, gurbetçilerin karşılaştığı zorlukların işe uyum, iş stresi ve kültürel farklılıklardan kaynaklandığını göstermektedir. Farklı koşullara uyum sağlayabilen gurbetçiler yabancı ülke kültürlerinde daha yüksek iş katılımına sahiptir. Ayrıca, iş baskısı üzerindeki kültürler arası ayarlamalar arasında önemli bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir. Daha yüksek iş stresi, nispeten daha düşük iş performansına dönüşmektedir.

Sayed Uddin ve diğ (2020) Gurbetçiler arasında sosyokültürel uyum ve iş performansı yürütölmüş çalışmasında eleştirel bir bakış sergilenmiştir. Bu araştırmada ikincil kaynaklardan elde edilen verilere dayanmaktadır. Araştırmacı, göçmenlerin sosyokültürel uyumu ve iş performansları ile ilgili önceki literatürün bulgularını toplamak için çevrimiçi veri tabanlarını, kitapları, dergileri, raporları, elektronik kaynakları ve çok sayıda kaynaktan makaleleri kullanılmıştır. Kaynakların arama prosedürleri, gurbetçi iş sonuçlarıyla ilgili genel, iş ve etkileşim ayarlaması ile ilgili temaları kapsamaktadır. Sonuçlar, Gurbetçilerin iş konusunda ne kadar ciddi olduklarını, işteki norm ve standartları nasıl benimsediklerini ve yönetimin beklentilerini nasıl yerine getirdiklerini anlamak için önemlidir. Yurtdışı bir hayatta daha kolay uyum sağlamayı kolaylaştıran en etkili faktörler kültürel benzerlik veya kısa kültürel mesafedir; 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. Dahası, çalıştıkları yer, belirtilen görevleri yerine getirmeleri için ihtiyaç olan uygun araçlara ve olanaklara sahip olmalıdır. Bunlar elbette gurbetçilerin verimliliğini etkilemektedir. Ayrıca çalışma saatleri, sosyal güvenlik, kaynak elde etme erişimi, iş arkadaşlarıyla ilişki, boş zaman ve dini faaliyetler gurbetçilere cesaret veren faktörlerden bazılarıdır ve gurbetçilerin verimliliğindeki rollerinin bilinmesi açısından değerlendirilmelidir.

3. BÖLÜM: İŞ TATMİNİ

Çalışmanın bu bölümünde, iş tatmini kavramının tanımı, iş tatmini kavramının boyutları, işçilerin iş tatminini etkileyen faktörler, iş tatminini etkileyen örgütsel faktörler, iş tatmini ile ilgili kuramlar ve iş tatmini ve sosyokültürel uyum ilişkisini inceleyen bilimsel literatür ele alınacaktır.

3.1. İş Tatmini Kavramının Tanımı

Tarihte ilk kez tatmin kavramı 13. yüzyılda İngiliz dilinde ortaya çıktı. Tatmin kavramı Latince satış (yeterli anlamı) ve Latince 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 doygunluk gibi daha geniş kullanımı vardır (Parker ve Mathews, 2001, s. 38).

İş tatmin kavramı ile ilgili yapılan birtakım tanımlar şunlardır (Kayasandık, 2022, ss. 93-94).

Tanım 1. Schneider ve Snyder göre; bireyin sahip olduğu işin sonucunda ve iş ile ilgili olan şartlardan meydana gelen kazanımların kişisel bakış açısından bir değerlendirme sürecidir.

Tanım 2. David ve Newstrom' a göre iş tatmini kavramı; çalışanların iş ile ilgili zevkli ve zevksiz şeklinde algılanmasını kapsayan sezgidir

Tanım 3. Robbins'e göre iş tatmini kavramı; kişilerin sahip olduğu kazanımlar ile sahip olacağı kazanımlar arasındaki farkın iş performansı ile ilgili tutumdur. Sahip olmak istediği durum ile mevcut durum arasındaki fark azalma gösterdikçe bireylerin işinden tatmin düzeyi artacaktır.

Tanım 4. Kayasandık iş tatmini kavramı ile ilgili kendi yapmış olduğu tanıma göre, İşçilerin kendilerinde ve örgütlerinde meydana gelen değişkenleri dikkate alındığında çalıştığı işinden ne düzeyde tatmin olduğunun değerlendirmesinin sonucunda ortaya çıkan pozitif duygu, tutum ve düşüncelerin toplamıdır. İş tatmini kavramı genel olarak bireylerin tecrübe ve duygularına odaklanmaktadır. İş ve iş ortamı tecrübe ve duygular ile ilişkilidir (Karabacak, 2013, s. 29).

3.2. İş Tatmini Kavramının Boyutları

İşçilerin iş tatmini oluşmasında birçok araştırma sonucunda iş tatmini kavramının ortaya çıkış süreciyle alakalı teoriler geliştirilmiştir. Geliştirilen araştırmalar sonucunda, iş tatmini kavramı genellikle içsel ve dışsal boyut kapsamında incelemektedir. İşçilerin duyguları içsel ve dışsal faktörler esasında ortaya çıkmaktadır (Cerev, 2018, s. 98).

3.2.1. İçsel iş tatmini

Buitendach (2005) göre, içsel iş tatmini işin kendi görevleri ve içeriğiyle ilgisi olan faktörleri kapsamaktadır. Bu faktörler çeşitlilik, beceri kullanımı ve işin özerkliği olarak söylenebilir (Buitendach, 2005, s. 28).

İçsel iş tatmini, bireyin iş çeşitliği, işe devamlılığı, iş bağımsızlığı, işin topluma sağladığı hizmet, uygulanma olanakları, yaratıcılık, sorumluluk bilinci, işin sağladığı başarı gibi işin kendisinden aldığı tatmin düzeyi olarak tanımlanmaktadır (Chen ve Chiu, 2005, s. 527).

3.2.2. Dışsal iş tatmini

Buitendach (2005) göre, dışsal iş tatmini, çalışma koşulları, ücret ve iş arkadaşları gibi işin görevleri veya içeriğiyle çok az ilgisi olan yönlere odaklanmaktadır (Buitendach, 2005, s. 28)

Dış tatmin boyutu işçinin işin kendisini kapsamayan, işyerlerinde iş şartları, politikaları ve takdirlerden tatmin düzeyini ifade eder (Chen ve Chiu, 2005, ss. 557-558).

3.3. İşçilerin İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İşyerlerinin kendi iç dinamikleri ve işlerin kendi mekanizmaları yanında dış dünya ile de iletişim içinde oldukları ve bu unsurların etkisi altında gelişimlerini sürdürdükleri açıktır. Bu iş görenler ve örgüt için de geçerli bir durumdur.

İş tatmini düzeyi çalışanların örgüt içinde kalmaları, diğer çalışanlarla uyum içinde olmaları, verimli bir seviyede çalışmalarına olanak sağlayacaktır. Bu nedenle çalışan bireysel ve örgütsel faktörlerden etkilenmektedir (Özpehlivan, 2015, s. 16).

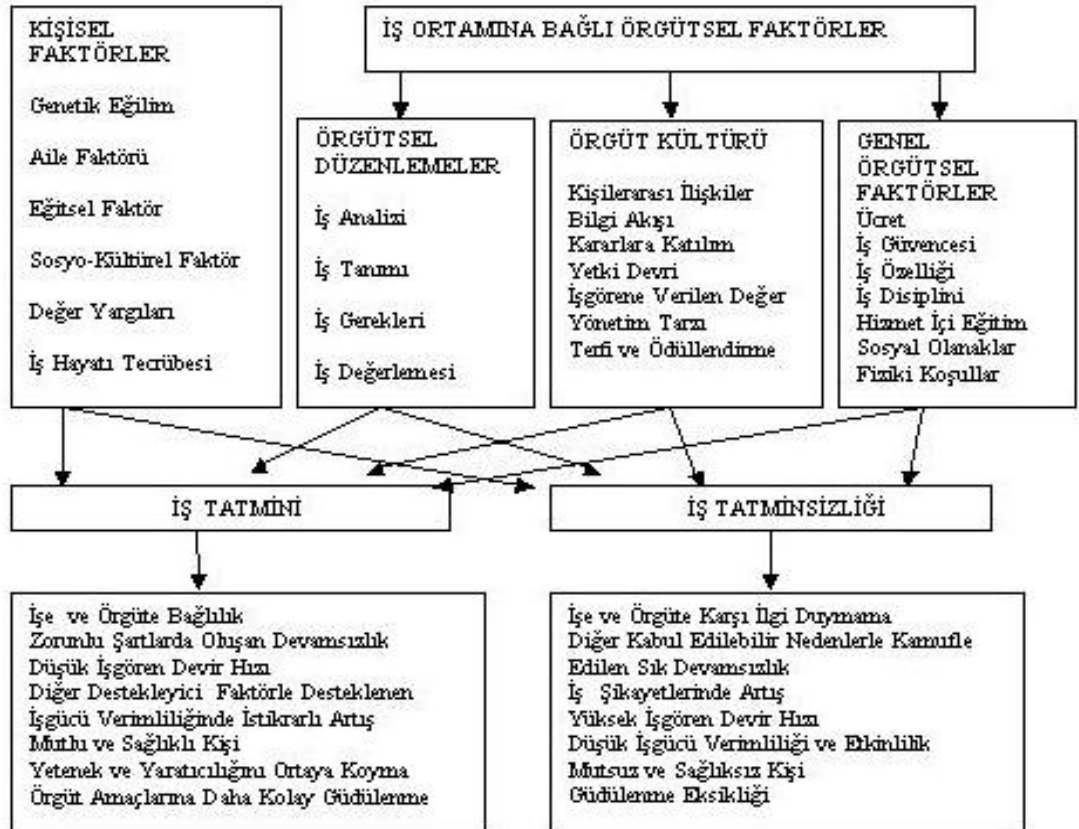
Yöneticiler çalışanların iş tatminini artırmak için imkân ve tecrübelerinden yararlanmaktadır. Öncelikle kişisel ve örgütsel hedeflerine kazanmak için önemli bir faktör olan iş tatminini sağlamak ve iş tatmini düzeyini artırmak için iş tatminini etkileyen faktörler ile ilgili sağlıklı bir şekilde bilgi alınmalıdır (Akıncı, 2002, s. 4).

3.3.1. Bireysel faktörler

İş tatmini kavramını meydana getiren bireysel faktörlere olan ilgi 1980'lerin ortalarında yoğun bir çalışma sonucunda, bireysel faktörü veya kişiliğin iş tatmini kavramını meydana getiren etkenlerden olduğu ispatlanmıştır (Gezici, 2007, s. 43).

Bireysel faktörler veya kişisel faktörler, bireylerin farklı tatmin seviyelerine ulaşmasını sağlayan faktörlerdir. Bu etkenler bireylerin yaşı, cinsiyeti, eğitim düzeyi, iş tecrübesi, mesleki statüsü, zekâsı, hizmet süresi ve medeni durum gibi sıralanmaktadır (Tengilimoğlu, 2005, s. 28).

Şekil 1: İş Tatmini İle İlgili Neden-Sonuç İlişkisi



Kaynak: (Akıncı, 2002, s. 6).

3.3.1.1. İşçilerin yaş faktörü

Yaş etkeni, çalışanların iş hayatını etkileyen bireysel faktörlerden biridir. Orta yaşlı çalışanlar bırakmadığı alışkanlıklara sahiptirler ve bu nedenle işlerine bağları güçlüdür. Gençler güçlü alışkanlıklara ve çalışma bağlarına sahip olmayabilir. Gençler çekici olan meslekleri bulup ve yaşamın bir kısmını eğlenceli bir şekilde geçirebilir (Çekok, 2021, s. 40).

İş tatmin düzeyi ve yaş arasında bir pozitif ilişkiye sahip olduğu ve bu pozitif ilişki 60'lı yaşlara kadar pozitif bir artış gösterirken ve 60'lı yaşlara sonrasında pozitif ilişki bir düşüş göstermektedir. Herzberg'e göre 19-22 yaşlarda gençlerin işi heyecanla başlamalarına rağmen otuzlu yaşlarda işlerinde düşük performans göstermektedir (Ateş, 2005, s. 97).

3.3.1.2. İşçilerin cinsiyet faktörü

Cinsiyet de araştırmacılar tarafından iş tatminini etkileyen bir faktör olarak ele alınmaktadır. Cinsiyet faktörü ile iş tatmini düzeyi arasındaki ilişki üzerine yapılan araştırmalarda, kadınlar ve erkekler arasındaki iş tatmini seviyesindeki farklılığın birçok faktörle ilişkili olabileceği unutulmaması gereken bir faktördür (Batista, 2018, s. 52).

Bazı araştırmacılar cinsiyetin iş tatmini üzerinde etkili olduğunu bazıları da etkili olmadığını vurgulamış veya bazı işyerinde cinsiyet, tatminin sağlanmasında önemli bir rol oynarken, bazı çalışmalar iş tatmininde cinsiyetin önemli olmadığını vurgulamaktadır (Ayan, 2008, s. 46).

Kadınların iş tatminini azaltabilecek temel sebeplerden biri de çalıştığı iş yerlerinde kadın olmanın sebep olduğu kısıtlamalardır. Kadınların iş tatmininin artması için bu kısıtlamaları bulunarak ortaya çıkarılması gereklidir. Ancak kadının aileye karşı sorumluluğu da kadının iş tatminini azaltan bir diğer faktördür (Batista, 2018, s. 52).

3.3.1.3. İşçilerin eğitim faktörü

Bir kişinin tutumunu, değerlerini veya düşüncelerini şekillendiren en önemli faktörlerden biri eğitim faktörüdür. Bir toplumda önem verilen mesleklerde işçilerin iş tatmin düzeyleri daha yüksek olacaktır. Ama toplum önem vermediği mesleklerde çalışanların iş tatmin düzeyi düşük olacaktır. Kısaca, yüksek eğitim almış kişilerde iş

tatmini daha fazladır. Ancak bu memnuniyetin başka konularda da var olduğu söylenemez (Ateş, 2005, s. 98).

Özetle, çalışanlar eğitim seviyelerine uygun mesleklerde çalışmak isterler. Eğitim düzeylerine ve deneyimlerine uygun statüde görev almadıklarında ise iş tatmini düzeyleri düşüş göstermektedir. Eğitim ve iş doyumu ilişkisini; bireyin sahip olduğu bilgi, donanım ve beklentiler ile işin bireye sağladığı olanaklar arasındaki dengeyi kurmak açısından değerlendirmek daha doğru olacaktır (Tekne ve Güney, 2019, s. 150).

3.3.1.4. İşçilerin tecrübe faktörü

Tecrübe meslekte geçirilen uzun dönemlerin bir getirisi. Tecrübenin iş tatminini olumlu yönde etkileyerek iş tatmini düzeyini arttırdığı, farklı araştırmalar yardımıyla kanıtlanmıştır. Bazı araştırma sonuçlarına göre, on seneden daha fazla çalışan yöneticiler, on seneden az çalışan işçilere kıyasla daha yüksek derecede iş tatminine sahiptir. Diğer bir ifadeyle, aynı işyerinde uzun süre çalışan işçiler çalışma saati fazla olan işçilere göre daha yüksek iş tatminine sahiptir (Tekne ve Güney, 2019, s. 151).

Yukarıda geçtiği şekilde de, iş hayatına yeni giren çalışanların yüksek ve uzak beklentilerinin olmasından dolayı iş tatmini düşük olup ve kazanılan tecrübe iş tatmini düzeyini arttırmaktadır. İşçinin çalıştığı işyerinde uyum sağlaması ve beklentilerini uygun bir düzeye çekmesi iş tatminin temel nedeni arasındadır. İşçilerin çalışma saatlerinin artması ile tecrübe ve iş deneyimleri de artış gösterdiğinden, iyi pozisyonlara yükselme olasılıklarının bulunması halinde iş tatmini düzeyini de arttırmaktadır (Tekne ve Güney, 2019, s. 151).

3.3.1.5. İşçilerin mesleki statü faktörü

Statü faktörü, bireylerin ve sosyal grupların toplumdaki konumu ve yerleri olarak ifade edilir. Bu konum zamanla toplumun tabakalaşma piramidinde yukarı ve aşağı hareket edebilir (Öcal, 2011, s. 8).

Mesleki düzeyi değerlendirmede mesleki sınıflandırılmasında doğan zorlukları göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Tatmin düzeyini yükseltmek için mesleki düzeyi de yükselmesi gerekmektedir. Farklı mesleki seviyelerin farklı ihtiyaçları için memnuniyet sağladığına dair bazı izler mevcuttur. Örneğin, yüksek düzeyi statüye sahip mesleklerde çalışanların yüksek benlik memnuniyetleri vardır.

Özet olarak kişinin çalıştığı kuruma uyum sağlaması beklentilerini iyi seviyelere çıkartması için tecrübe sonucu oluşmakta ve tecrübe iş tatminini olumlu etkilemektedir. Kişilerin kıdem ve deneyimlerinin artması için çalışma saatlerinin artması gerekmektedir. İyi statülere gelme olasılığı da iş tatmin düzeyini artırmaktadır (Tekne ve Güney, 2019, s. 152).

3.3.1.6. İşçilerin zekâ faktörü

Zekâ kavramı, öğrenme ve anlamaya dayalı olarak yeni şartlara uyum sağlayarak yeni çözümler üretebilme işlevidir (Tekne ve Güney, 2019, s. 151). Zekâ, iş tatminini olumlu veya olumsuz etkilediği konusunda kesin bir sonuca olmazsa bile meslek grubuna dayalı olarak iş tatminin dolaylı olarak etkilemektedir (Çapkın, 2011, s. 54).

Herkesin aynı işi anlaması ve aynı düzeyde yapması mümkün değildir. Çünkü her iş kendisine ait belli bir zekâ düzeyi gerektirmektedir. Gereken zekâ düzeyinin üstünde ya da gereken zekâ düzeyinin altında olan bireyler iş tatminini etkilemektedir. Dolayısıyla, işe alımlarda, işe uygun çalışan seçimi oldukça önemlidir (Nergiz ve Yılmaz, 2016, s. 54).

Sonuç itibarıyla, Kişilerin çalıştığı meslek, zekâ düzeyine uymuyorsa, bu meslek çalışan için bunaltıcı bir hale gelip ve bu nedenle iş tatmini seviyesi düşmektedir. Üstelik birey gerekli zekâ düzeyinin altında ise, çalıştığı iş onu başarısızlığa itecektir. Gerekli olan özelliklere bağlı olarak işçi seçme ve yerleştirme işlemlerinin etkin bir şekilde yürütülmesi ile meslek ve zekâ seviyesinin uyumu arasında bir denge kurulmalıdır (Tekne ve Güney, 2019, s. 151).

3.3.1.7. İşçilerin hizmet süresi

İşçilerin sürekli aynı işte çalışmalarının uzunluğu, yaş faktörü ile yakından ilişkilidir. İş tatmininin artış göstermesinin nedenlerinden biri de, aynı meslekte işçilerin yaşlarının ilerlemesidir. Devamlı bir şekilde iş değiştirme arzusu işçilerin iş memnuniyetsizliğinin en önemli göstergesidir (Aktaş ve Aktaş, 1991, s. 78; Özaydın ve Özdemir, 2014, s. 255).

Diğer taraftan çalışmaya yeni başlayan kişilerde iş tatminin yüksek olduğu gözlemlenmiştir. İşçiler iş yerinde doyuma ulaştıktan sonra iş tatminleri düşmektedir. Ama statüler değiştikçe iş tatmini de artacaktır (Nergiz ve Yılmaz, 2016, s. 55).

3.3.1.8. İşçilerin medeni durum faktörü

İş tatmini ile medeni hal arasındaki ilişki ile ilgili yapılan araştırmalar, cinsiyet konusundaki gibi kesin sonuçlar içermese de birçok çalışma evli çalışanların bekarlara göre daha yüksek iş memnuniyeti yaşadığını da ortaya koymuştur (Tekne ve Güney, 2019, s. 150).

İş tatmini ve medeni durum arasındaki ilişkiye etki eden birden fazla faktör mevcuttur. Evli veya bekâr, kişi iş dışında mutsuz bir hayat yaşıyorsa bu iş tatminini olumsuz yönde etkilemektedir (Öcal, 2011, s. 6).

Özetle, evliliğin çalışanlara getirdiği sorumluluk bilinci ve bu sorumluluk bilinci ile onların hareketlerini etkilenmesinin yani sıra paraya olan gereksinimin artması, işsizlik durumunda ortaya çıkacak problemlerin bekârlara göre fazla olacaktır. Bu nedenle evli işçilerin, iş tatmini bekâr işçilere göre yüksek olabilir (Tekne ve Güney, 2019, s. 151).

3.3.2. İş tatminini etkileyen örgütsel faktörler

Çağımızda işletmeler rekabet şartlarında insanın gereksinimini karşılamak nedeniyle insan gücü yardımıyla mal ve hizmet üretmek suretiyle kazanç elde etmektedir. Burada söz konusu insan gücüdür. İşinde ve işyerinde mutlu ve tatmin olan çalışanlar her zaman daha verimlidir. İşçileri motive etmek için işyeri koşullarının uygun düzeyde olması gerekir. Bu nedenle işyeri koşulları işçileri doğrudan etkileyecek ve bunun sonucunda motive olan işçilerin iş tatmini daha yüksek olacaktır çünkü insanlar zamanlarının çoğunu iş ortamında geçirmektedirler (Şengül, 2021, s. 40).

İşçilerin iş ücreti, işin kendisi, meslekteki yükselme fırsatları, çalışma koşulları ve danışman gibi unsurlar literatürde genellikle iş tatmini kavramının örgütsel boyutunu oluşturmaktadır (Öztekin, 2008, s. 15).

3.3.2.1. Ücret

Bir kişiye işi karşılığında nakit ödeme olarak tanımlanır. Bireylerin ücretleri yaptıkları işe bağlı olarak değişir. Ücretler, çalışanın iş memnuniyetinde önemli bir yere sahiptir. Ancak yüksek ücret, çalışanın iş tatminini sağlamak için yeterli değildir. Çalışanın beklediği ücret ile kazandığı ücret arasındaki denge önemlidir. Çalışanlar işletmeye verdiklerini aldıklarıyla karşılaştırır. Bu oran beklediklerinin altında kalırsa tatmin olmazlar. Araştırmalara göre, işin karşılığı ödendiğinde iş tatmin seviyesi artar ama

işin karşılığını alamayan zor ve meşakkatli bir meslekte çalışan bireyin memnuniyetsizliği artmaktadır (Tekingündüz, 2012, ss. 20-30).

İş yerinde işçilerin düşük ücret alması iş tatminsizliğine neden olacak, çalışanın düşük ücret aldığı zaman iş tatmini düşük olacak aksine eğer ücret yüksek olursa iş tatmini da o oranda yüksek olacaktır (Eğinli, 2009, s. 41).

3.3.2.2. İşin kendisi

İşin doğası, çalışanların tatmini için büyük bir önem taşımaktadır. Bireyin bir iş yerinde çalışırken sahip olduğu özgürlük, işin tekrarlayan, bunaltıcı bir yapıda olmaması ile birlikte statü sağlaması gibi etkenler işçilerin memnuniyet seviyesini artırır (Saklan, 2010, s. 58).

Yapılan araştırmalara göre, işin içeriğinde değişiklik olanakları arttıkça ve görevlerin yapısında monotonluk azaldıkça, işçilerin memnuniyet düzeyinin arttığını ve iş uzmanlaşması arttıkça monotonluğun artacağı ve bu artış da can sıkıntısına ve memnuniyetsizliğe yol açacağına dair kanıtlar vardır. Bununla birlikte, bazı işçiler yüksek seviyede basitleştirilmiş işleri monoton bulamayabilir. Aynı zamanda bazı çalışanlar için kısa devirli ve tek düze işler can sıkıcı olmak yerine motive edici olabilir. Bundan dolayı monotonluk ve can sıkıntısı, kişilerin duygusal tepkilerine ve algısına ilişkili olarak değişebilen özelliklerdir (Ayan, 2008, ss. 49-50).

3.3.2.3. Yükselme olanakları (terfi fırsatları)

Yükselme kavramının amacı, İşçilerin örgüt hiyerarşik yapısında ilerleme imkânının olup olmaması ve bu kavramın anlamı kişiden kişiye değişmektedir. İşçinin terfi üzerindeki görüşü kişiden kişiye değişiklik göstererek terfi uygulamalarını adil bir şekilde yürütmesi iş tatminini sağlar aksi halinde iş tatminsizliğine neden olacaktır (Tekingündüz, 2012, s. 30).

3.3.2.4. Çalışma koşulları

İş ortamı ve fiziksel şartlar iş tatminini etkiler. Çalışanların iş tatminini kolaylaştırmak için çalışma ortamı ve fiziksel koşulların çalışma temposunu ve arzusunu artıracak şekilde düzenlenmelidir. İş yerinde iş aletlerin yeterli bulunması, çalışanların çalışma saatlerinin uygun şekilde düzenlenmesi, iş yerinde iş güvenlik önlemlerinin alınması,

Çalışanlara iş kazaları ve mesleki hastalıklara karşı sunduğu imkânlar işçinin tatmin dezeyini artmaktadır (Kınık, 2007, s. 22).

3.3.2.5. İş arkadaşları

Bir işletmede iş arkadaşları kişinin tatmin olması için önemli bir katkıya sahiptir. İşletme adına çalışanların iletişim iine girmeleri ve çalışanların tatmin olması için “biz” bilincini yerleştirmelidir. İş yerinde iş tatmin dezeyini artırmak için iş arkadaşları, birbirine yardımcı olmaları, fikir alışverişinde bulunmaları ve birbirini desteklemelidir. Sosyal yalnızlık iş tatminsizliğine neden olur ama grup çalışması işi daha eğlenceli hale getirmektedir (Tekingündüz, 2012, s. 31).

3.3.2.6. Yönetim

Çalışanların iş tatminini etkileyen diğer bir faktör yönetimdir. Yöneticiler alışanların tatmin olması için etkili bir yönetim tarzı tasarlanmalı, çalışanların işletmenin önemli bir parçası oldukların hissettirilmeli ve rahat bir çalışma ortam hazırlanmalıdır. Yöneticilerin alışanlara anlayışlı davranılması, takdirlerinin adil olması ve çalışanlar arasında ayrımcılık yapılmaması iş tatminsizliğini en aza indirecektir (cal, 2011, s. 13).

3.4. İş Tatmini İle İlgili Kuramlar

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. İş tatmin teorileri incelememesi durumda iş tatmin ile ilgili her türlü bilgi eksik ve yetersiz kalacaktır (Thiagaraj ve Thangaswamy, 2017, s. 465).

3.4.1. İçerik teorileri

3.4.1.1. Abraham Maslow'un bireylerin ihtiyaçlar hiyerarşisi (1943)

1943 yılında Abraham Maslow beş önemli ihtiyaç hakkındaki hiyerarşik teorisini önerdi. Bu teori yıllar içinde önem kazandı ve doğuştan gelen mantığı nedeniyle

yaygın olarak kabul edildi. Bu teori yıllar boyunca araştırmacıların dikkatini çekti. Bazı araştırmacılar tarafından bu teori belirli konularda yetersiz olduğu düşünüldü ama işyerinde çalışanların davranışları anlamındaki temel değerini inkâr etmek mümkün değildir. Bu ihtiyaçlar sırasıyla; fizyolojik, güvenlik, ait olma ve sevgi, saygı ve takdir, kendini gerçekleştirme olmak üzere beş sınıfa ayrılır (Thiagaraj ve Thangaswamy, 2017, ss. 465-466).

- **Fizyolojik ihtiyaçlar**

Fizyolojik ihtiyaç insanın ilk önce hayatta kalması için ihtiyaç duyduğu yiyecek, su, hava, vücut ısısının korunması gibi tüm ihtiyaçları içermektedir. Bireyin veya grubun büyümesi, ihtiyaçların yukarı doğru kaymasına neden olurken, tersi, ihtiyaç giderme arzusunda aşağı doğru harekete neden olur (Thiagaraj ve Thangaswamy, 2017, s. 465).

- **Güvenlik ihtiyaç**

Çalışanın hasta, yaşlı olduğu zaman kazaya uğrayıp ve sonucunda işsiz kalırsa veya herhangi bir nedenle işsiz kalacağı bir dönemde hayatını sürdürebilmek için birtakım güvenlik önlemlerine ihtiyacı vardır. İleriye ait tasarruflarda bulunmak, sigortalı bir işte çalışmak veya haklı olduğu halde işten çıkarılma durumlarına karşı sendikalara üye olmak gibi önleyici davranışlarla çalışanlar kendi geleceğini güvence altına almaktadır (Eren, 2001, s. 31).

- **Ait olma ve sevgi**

İnsan başka insanlarla birlikte hayatını devam ettirmek zorundadır. İnsan karşılıklı sevgiye dayanan gruplara ihtiyacı vardır bu nedenle insanlara sevmek ve diğer insanlar tarafından sevilme insanı mutlu edecek ama sevmediği ve diğer insanlar tarafından sevilmediği bir toplumda yaşamak insana acı verir. İnsan dernekler ve sendikalar gibi karşılıklı sevgiye dayanan gruplar yardımıyla hayatının sorunlarını kolay bir şekilde çözecektir (Eren, 2001, s. 31).

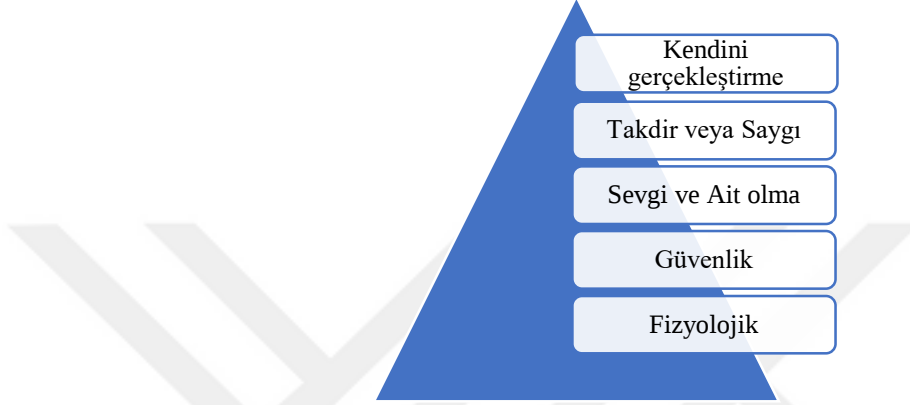
- **Takdir edilmek ve saygı görmek**

İlk üç ihtiyaç aşaması karşılandığında, saygı ve takdir ihtiyaçları karşımıza çıkmaktadır, İnsanlar yüksek bir düzeyde kendine saygı ve başkaları tarafından saygıya ihtiyacı vardır. Bu ihtiyaçlar karşılandığında, kişi kendine güvenecek ve değerli hissedecektir. Bu ihtiyaçlar karşılanmadığında, kişi kendini değersiz, güçsüz, çaresiz hissedecektir (Jerome, 2013, s. 42).

- **Kendini gerçekleştirme**

Kendini gerçekleştirme beşinci ve en üst aşamadır. Kendini gerçekleştirme aşamasına ulaşan kişi tüm potansiyel ve yeteneklerini kullanarak faaliyetler ve buluşlarla kendini göstermektedir. Yaratıcı bir birey sadece örgüt içinde değil ulusal ve hatta uluslararası alanlarda şöhrete kavuşacaktır (Eren, 2001, ss. 31-32).

Şekil 2: Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi

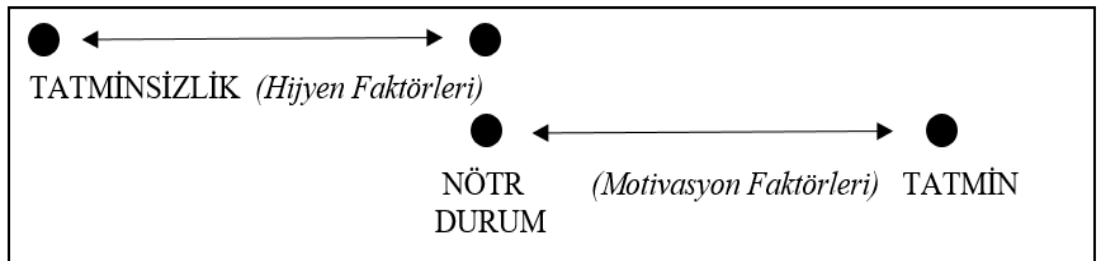


3.4.1.2. Herzberg çift etmen teorisi

Çifte etmen teorisi Herzberg ve arkadaşları tarafından geliştirildi. Bu teori, motivasyona çoğunlukla teşvik araçları açısından yaklaşır. Herzberg teşvik araçlarını hijyen faktörler ve güdüleyici faktörler olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır (Eren, 2001, s. 32).

Çift etmen teorisine göre iş tatmin ve tatminsizlik iki zıt kutup, iki farklı kavram ve bazı durumlarda birbirinden bağımsızdır (Kayasandık, 2022, s. 97).

Şekil 3: Akademisyenlerin İş ve Yaşam Doyumunda Örgüt Kültürü ve İletişim Doyumunun Rolü



Kaynak: (Kayasandık, 2022, s. 97).

Herzberg'e göre hijyen etmenler ve motivasyon etmenler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Uyan, 2005, s. 33).

Hijyen Etmenler

- Maaş ve ücretler
- Kişiler arası ilişkiler (üç etmeni; üst, orta ve alt kademe)
- İş güvenlik
- Statü
- Denetim şekli
- Kişisel yaşantı
- İşletmenin yapısı ve yol haritası
- İş koşulları

Motivasyon Etmenler

- Başarı
- Takdir görme
- Geri bildirim
- İşin kendisi
- Gelişme, yetiştirme imkânları
- İlerleme, terfiler
- Sorumluluk ve yetki

Böylece araştırmalarında, Herzberg ve arkadaşları, önce hijyenik koşulları sağlayan faktörleri iyileştirmenin ve daha sonra motive edici faktörleri dahil etmenin gerekliliğini göstermektedir (Eren, 2001, s. 33).

3.4.1.3. Mc Celland'ın öğrenilmiş ihtiyaçlar (başarma ihtiyacı) teorisi

David McClelland'a göre, kişiler yaş, cinsiyet, kültür ve ırk gibi etmenlerden bağımsız olarak kişilerin güdüleyici dürtülere sahip olduğunu belirterek kişilerin başarı gereksinimi, güç gereksinimi, ilişki kurma gereksinimi ve kaçınma gereksinimi olmak üzere dört motivasyonel gereksinim olduğunu ileri sürmüştü ("Toolshero", 2022).

- **Başarı gereksinimi**

Adından da anlaşılacağı gibi başarı ihtiyacı, yaptığınız işte bir şeyler başarma güdüsüdür. Yüksek başarı gereksinimlerine sahip kişiler, özellikle düşük ödüllü düşük

riskli durumlardan ve yüksek riskli durumlarda başarılması zor durumlardan kaçınarak her zaman mükemmel olmak için çalışan kişilerdir. Ne kadar çok başarı elde ederlerse, daha yüksek motivasyon seviyeleri nedeniyle performansları o kadar yüksek olacaktır.

Güçlü bir arzuya sahip olmak, yenilikçi olmak, sonuç odaklı bir çalışma ortamında çalışmak, hesaplanmış riskler almak, geribildirimleri takdir etmek özellikleri yüksek başarı gereksinimlerine sahip kişilerin özellikleridir (“Managementstudyhq”, 2022).

- **Güç gereksinimi**

Bir kişinin başka bir kişi üzerinde kontrol ve otorite sahibi olma ve kararlarını kendi ihtiyaç veya arzularına uygun bir şekilde etkileme ve değiştirme arzusudur. Bu kişiler güçlü liderlerdir ve lider pozisyonlara en uygun olabilirler. Bunlar kişisel ya da kurumsal güç motive edici gruplara aittirler. Eğer kişisel bir güç motive edicisiyseler, başkalarını kontrol etme ihtiyacına sahip olacaklar ve kurumsal bir güç motive edicisi, bir takıma liderlik etmeye ve bir sonuca doğru koordine etmeye çalışılmaktadır. Güç ihtiyacıyla motive olan kişiler, başkalarını kontrol etme ve etkileme arzusuna sahip, rekabet onları motive eder ve tartışmaları kazanmaktan zevk alırlar, kaybeden tarafta olmaktan hoşlanmazlar, öz disiplinliler aynı zamanda aynı şeyi ekiplerinden de beklerler (“Managementstudyhq”, 2022).

- **İlişki kurma gereksinimi**

İlişki ihtiyacı, bir kişinin başkalarıyla veya belirli bir grup insanla kişilerarası ve sosyal ilişkiler kurma güdüsüdür. Başkaları tarafından seilmeyi severler. İlişki ihtiyacı ile motive olan bireyler, bir grubun parçası olmayı tercih ederler, Zamanlarını ilişkilerini sürdürerek geçirmeyi severler, işyerinde kültürün normlarına uyma eğilimindedir ve genellikle reddedilme korkusuyla işyerinin normlarını değiştirmezler. Risk arayanlar değillerdir ve yaklaşımlarında daha temkinli davranırlar (“Managementstudyhq”, 2022).

- **Kaçınma gereksinimi**

David McClelland bu kaçınma ihtiyaç kategorisini motivasyon teorisine daha sonra eklenen son ihtiyaçtır. Kişiler ön plana çıkmak istemediklerinde ve hoş olmayan durumlardan kaçınmayı tercih ettiklerinde bu ihtiyaç devreye girmektedir. Kişiler ön plana çıkmayı istememek, hoş olmayan durumlardan kaçmaya çalışmak,

başarısızlıktan korkmak, reddedilme korkusu gibi konulardan kaçarak güvenli bir çözüm yolu seçtiklerini düşünürler (“Participatieverklaring”, 2022).

3.4.1.4. ERG teorisi

Maslow'un gereksinimler hiyerarşisinde ortaya konulan beş insani ihtiyaç Clayton Alderfer tarafından üç düzeye düşürüldü. Bu üç seviye varoluş ihtiyaçları, ilişki ihtiyaçları ve gelişme ihtiyaçları olarak sırlanmaktadır (“Toolshero”, 2022).

- **Varoluş ihtiyacı**

Clayton Alderfer'e göre, Maslow'un fizyolojik ve güvenlik gereksinimlerine denk gelen ve hayatta kalma ihtiyaçlarını karşılayan varoluş ihtiyaçlarıdır. Hayatını sürdürmek için bütün insanlar beslenmek, sıcaklık ve sevgi gibi dışsal değerlere ihtiyaç duymaktadır. Clayton Alderfer, bu varoluş gereksinimlerinin insan varlığının temelini oluşturduğunu ifade eder (“Toolshero”, 2022).

- **İlişki ihtiyaçları**

İlişki ihtiyacı, bireyin ilişki ihtiyaçlarına odaklanmaktadır. İnsanlar sosyal varlık olduğu için işverenler, meslektaşlar ve arkadaşlar gibi yaşamlarına direk etki eden insanlardan takdir görmeleri gerekir. İlişki ihtiyaçları, Maslow'un sosyal gereksinimi ve dış benlik saygısı gereksinimi ile ilgili ve kişilerarası ilişkiler bireyin sosyal mevki ve diğer bireylerle ilişkisi için önemlidir (“Toolshero”, 2022).

- **Gelişme ihtiyaçları**

Clayton Alderfer, Gelişme ihtiyaçlarını kişilerin kendilerini geliştirme ve büyütme gereksinimi olarak ifade eder. Gelişme ihtiyaçları Maslow'un beşinci seviyesi olarak bilinen kendi kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarına karşılık gelmektedir. İç benlik saygısı için kişilerin bir insan olarak gelişmesi çok önemlidir (“Toolshero”, 2022).

3.4.2. Süreç teorileri

3.4.2.1. Pekiştirme teorisi

Pekiştirme teorisi veya şartlandırma teorisi, bulunan davranışların sonuçlarına göre şartlandırılmış olduğunu savunur. Bu gibi şartlanma ceza ve ödül olmak üzere iki önemli elemana sahiptir. Ödül faktörü, bireyin davranışının tekrar olasılığını artıran herhangi bir sonuçtur. Ceza faktörü ise bireyin davranışının tekrar olasılığı azaltan

herhangi bir fiziksel veya zihinsel olaydır. Birey gösterdiği sonuca bağlı olarak aynı davranışı tekrar edecek ya da davranışı tekrar etmeyecektir. Örneğin, bir işyerinde çalışmaya geç kalan, amirinin tolerans göstermesi halinde geç kalmaya devam edecek ve cezalandırıldığı zaman geç kalan davranışlarını tekrar etmeyecektir (Saruhan ve diğ, 2018).

3.4.2.2. Vroom'un bekleyiş teorisi

Diğer kuramlar güdülemeyi ihtiyaçlara göre ele alırken Vroom'un bekleyiş teorisi bireyin çaba ve davranışları karşısında kendisi için ödül olarak kabul edilen bir sonuç elde etmesidir. Arzu ettikleri beklentilerine elde edilen kişiler aynı çabayı ve davranışı tekrar gösterir ama eğer arzu ettikleri beklentilerine elde edemezse benzer davranış ve çabayı tekrar etmeyecektir (Tümgan, 2007, s. 27).

Motivasyon üç faktörün ürünüdür. Bu faktörler valens, bekleyiş ve araçsallıktır.

$$\text{Motivasyon} = \text{Valens} \times \text{bekleyiş} \times \text{araçsallık}$$

Valens: çalışanların başarı, takdir, yaratım gibi iç çıktıları ve terfi, ek ödeme, iş güvencesi gibi dış çıktıları elde etmek için doğal olarak davranışsal tercihler yaptığı olarak ifade edilir. Valens, bireyin bir davranışının veya performans seviyesinin neden olduğu çıktıyı arzuladığı veya kaçındığı derece olarak söylenebilir. Çıktı çalışan tarafından olumlu bulunduğunda pozitif valens ve bunun tersi negatif valensdir (Çetinkaya ve Tağ, 2019, s. 861).

Araçsallık: Beklenti teorisinde davranışın veya çabanın bir grup birinci seviye çıktıya yol açacağı ve bunun da bir grup ikinci seviye çıktıya yol açacağı savunulur. Araçsallıkta birinci seviye ve ikinci seviye çıktı arasında kavranan ilişki olarak söylenebilir. Bu nedenle araçsallık kavramı, bir grup ikinci seviye çıktılarına sahip olmak için bireyin belirli birinci seviye çıktıların (performansın) ne ölçüde işlevsel olduğuna olan dair inançtır (Çetinkaya ve Tağ, 2019, s. 861).

Bekleyiş: çalışanın ödülü kazanma algısını ifade eder. Çalışanın belli bir emekle belli ödüller alacağı beklentisi varsa ve bu beklenti yüksekse daha fazla çaba gösterecektir. Beklenti kavramı 0 ile 1 arasında değişen bir değere sahiptir (Saruhan ve diğ, 2018).

3.4.2.3. Eşitlik teorisi

Bu teori John Stacey Adams tarafından 1963 yılında geliştirildi. Bu teori bir işçinin işine verdiği çaba (girdi) ile karşılandığında elde etikleri sonuç (çıkıtı) arasındaki uygun bir dengeyi ifade etmektedir. Girdinin içerisinde sıkı çalışmak, yetenek ve coşku gibi unsurlar yer almaktadır. Çıktının içerisinde ücret, sorumluluk ve tanınma gibi unsurlar yer almaktadır. Bir işçinin tatmin olması ve kendisini motive hissetmesi için girdi ve çıkıtı arasında uygun bir denge olması gerekmektedir. Bunun sonucunda çalışanın iş yerinde verimliliği artmaktadır. Bu teori 50 yıldan fazla eski olduğu halde günümüze kadar geçerliliğini korumuştur. Kişilerin çalışmalarını inanç ve tutkuyla yapmasına teşvik etmek ve etkili bir şirket yapısını oluşturmak için örgütlerin eşitlik teorisi'nin nasıl işlediğini anlamaları çok önem arz etmektedir ("Toolshero", 2022).

3.4.2.4. Amaç teorisi

Edwin Locke tarafından amaç teorisi ortaya atıldı. Amaç teorisine göre, kişiler kendi ortamlarını fark ederek davranışlarının kendileri için faydalı ve zararlı gibi sonuçlar olacağını yorumlar ve bu yorumlar yardımıyla kendine uygun hedefler belirler. Bu hedeflere elde etmek için çaba gösterirler ve çabalar sonucunda hedeflerini erişebilirse kişi tatmin olur. Bu teoriye göre ulaşılması çok zor hedefler için gösterilen çaba ve motivasyon ulaşılması kolay hedeflere göre fazla olacak ve örgüt tarafından sunulan teşvikler iş performansı üzerinde etkili olacaktır (Kayasandık, 2022, s. 97).

3.5. İş Tatmini İle İlgili Literatür Özeti

Kayasandık (2022), 492 akademisyenin üzerine yaptığı araştırmada örgütsel iletişim doyumunun örgüt kültürü ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Yapılan analizler sonucunda, örgüt kültürü iş tatminini ve örgütsel iletişim doyumunu istatistiksel açıdan anlamlı şekilde pozitif etkiler. Örgüt kültürünün iletişim doyumu üzerindeki etkisi de daha yüksektir.

Düveroğlu (2022), Ankara ilinde bulunan, bir hizmet sektöründe 200 pazarlama personeli üzerinde yaptığı araştırmada örgütsel adalet algısı, iş tatmini ve psikolojik sermayenin arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Örgütsel adalet algısı ölçeğinin iş tatmini ölçeğinin üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı etkiye sahiptir. İş tatmini, psikolojik sermaye ve örgütsel adalet algısı etkileşiminde aracı rolü oynamaktadır.

Tor (2021), İstanbul'daki hizmet veren hastanede 304 hastane çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada hastane yöneticilerinin yöneticilik tarzlarının çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık seviyelerinin etkisini araştırmıştır. Bu araştırmada değişkenleri arasındaki ilişkileri incelemek için Pearson Korelasyon testi ve liderlik davranışlarının örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizinden yararlanmıştır. Araştırma sonucunda ulaşılan bulgular ışığında, yöneticilik tarzları algısının çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık seviyeleri üzerinde istatistiksel açıdan olumlu yöndedir.

Adıyaman (2021), içsel pazarlama uygulamalarının iş tatmini ve iş gören performansına etkisini araştırmıştır. Bu araştırmayı incelemek için 433 anket oda ve borsa personellerine uygulanmış beşten fazla cevapsız bırakılan 25 anketi değerlendirmeye almamıştır. Anketten ulaşılan verilerin güvenilirlik analiz etmek için SPSS 20 programından yararlanmıştır. Bu araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliğinin belirlemek amacıyla faktör analizi kullanılmıştır. Bu verilerin analizinde, örnekleme uygunluğun ölçümü için KMO ve Barlett Testi uygulanmıştır. Bu araştırmanın analiz sonuçlarına göre, içsel pazarlamanın iş tatmini ve iş gören performansının yeterlilik, anlam ve etki alt boyutları ile anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. İçsel pazarlama ile iş gören performansı arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık etkisinin olduğu görülmüştür.

Doğan (2021), Türkiye'de eğitim, bilişim ya da danışmanlık sektöründe çalışan ve COVID-19 sebebiyle çalışmalarına online ortamda sürdüren 200 çalışan üzerinde anket yoluyla yaptığı araştırmada pozitif psikolojik sermayenin iş tatminine ve çalışan performansına etkisini incelemiştir. Nicel çalışmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu çalışmada veri toplamak için psikolojik sermaye ölçeği, çalışan performansı ölçeği, iş tatmini ölçeği ve demografik bilgi formu kullanılmış olup ve bu araştırmanın hipotezlerinin testi için yapısal eşitlik modellemesinden yararlanmıştır. Araştırmanın sonucunda genel pozitif psikolojik sermayenin ve öz yeterlilik alt boyutunun iş tatmini ve çalışan performansı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu ortaya konulmuştur. Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik alt boyutunun iş tatmini üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu görülürken, çalışan performansı üzerinde anlamlı bir etkisi görülememiştir.

Çevirme (2021), İstanbul ilçelerinden biri olan Beylikdüzü ilçesinin belediye çalışanı 128'i erkek, 125'i kadın toplam 253 kişi üzerinde anket yoluyla yaptığı araştırmada

örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisini incelemiştir. Bu araştırmada kullanılan faktör analizleriyle örgütsel adalet algısının boyutlarının ilişkisi gözlemlenmiştir. Yapılan korelasyon analizinde iş tatmin ile örgütsel adalet algısının anlamlı ve pozitif ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Bu araştırmada kullanılan T-testi neticesinde çalışanlarda örgütsel adalet algısının ve iş tatminine yönelik yaklaşımları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunduğu gösterilmiştir. Bunun yanı sıra iş görenlerin eğitim düzeyi ile adalet algılarında farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir.

Sökmen (2019), Üç adet beş yıldızlı otel işletmesinde çalışan 708 kişi üzerinde yaptığı çalışmada örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisini ortaya koymaya hedeflenmiştir. Bu araştırmada korelasyon analiz neticelerine göre örgütsel özdeşleşme, iş tatmin ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Regresyon analizi sonucunda ise örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olup bunun yanında örgütsel bağlılığın da iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunduğu görülmektedir. Buradan yola çıkarak otel personellerinin örgütsel özdeşleşme algılarının artış göstermesi halinde iş tatmin ve örgütsel bağlılık düzeylerinin artacağı düşünülmektedir. Örgütsel bağlılıklarının artması durumunda da iş tatmini seviyeleri artış gösterebilir. Diğer bir yandan çalışma bulguları otel işletmelerinde örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın kısmi aracılık etkisine sahip olduğu görülmektedir.

Karakuş (2019), İstanbul Medipol Mega Hastanesinde görev yapan 185 hemşire üzerinde anket yoluyla yaptığı araştırmada hemşirelerin iş tatmini ve iş stresi düzeylerinin arasındaki ilişkisini tespit etmeye çalışmıştır. SPSS programı ile elde edilen veriler analiz edilmiş ve çalışmanın hipotezler test edilmiştir. Çalışmada yaş, cinsiyet, kıdem ve medeni durum faktörleri arasında iş tatmini açısından anlamlı bir farka sahiptir ve yaş, cinsiyet, medeni durum ve kıdem iş stres değişkenlerine göre anlamlı bir farka sahip olmadığı tespit edilmiştir. İş tatmini ve iş stresi arasındaki ilişki negatif yönde anlamlıdır.

Şalvarcı (2019), Antalya ilinde bulunan seyahat acenteler, otel işletmeleri, yiyecek-içecek işletmeleri ve diğer turizm işletmelerinde 467 çalışan üzerinde anket yoluyla yaptığı araştırmada turizm işletmelerinde sosyokültürel uyum, çalışan memnuniyeti ve içsel pazarlama ilişkisini araştırmıştır. Verileri analiz etmek için istatistiksel analizler R versiyon 3.2.5 ve IBM SPSS Amos paket programlarından yararlanmıştır. Araştırma

sonucunda elde edilen bulgular ışığında, sosyokültürel uyum düzeyinin içsel pazarlama üzerine etkisi istatistiksel açıdan pozitif ve anlamlıdır. Sosyokültürel uyumun çalışan memnuniyeti üzerine etkisi ise istatistiksel açıdan negatif ve anlamlıdır. Bunlar göz önünde bulundurulduğunda iş görenlerin sosyokültürel uyum seviyeleri arttıkça içsel pazarlamada artış görüşmüş ve iş görenlerin sosyokültürel uyum seviyeleri arttıkça tatmin düzeyleri azalmaktadır. İçsel Pazarlama faaliyetlerinin iş gören memnuniyeti üzerine etkisini test etmek amacıyla yapılan analiz neticesine göre, içsel pazarlama faaliyetlerinin iş gören memnuniyeti üzerine etkisi istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif olarak tespit edilmiştir. Buna göre, içsel pazarlama faaliyetlerinin artması ile iş görenlerin memnuniyetinde azalmaya neden olmuştur.

Tekne ve Güney (2019), İstanbul ili Avrupa yakasında hizmet veren perakende mağazacılık sektöründe çalışan 350 personel üzerinde anket yoluyla yaptığı araştırmada iş görenlerin bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisini incelemiştir. Ulaşılan verilerin analizi için SPSS 18.0 programından yararlanmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre, bireysel faktörlerden; eğitim durumu, cinsiyet, çalışma süresi ile çalışanların iş tatmin ortalamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Buradan hareketle bireysel faktörlerden; yaş grubu, medeni durum, çalışma şekli ile iş görenlerin iş tatmin ortalamaları arasında ise anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Lu ve diğ. (2012), Avustralya işyerinde 220 PCIs üzerine anket yoluyla yaptığı araştırmada profesyonel Çinli göçmenler (PCIs) için kültürleşme stratejisi ile iş doyumu arasındaki ilişkisini incelemiştir. PCI'lerin ev kültürlerini sürdürme konusunda baskın bir tercihe sahip olduğunu ve kültürleşme sürecinin iş tatminleri üzerindeki etkisinin önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Bu çalışma, göçmen çalışanların etkin kültürleşme programları aracılığıyla yönetilmesinde yöneticiler ve kuruluşlar için değerli bilgiler sunmaktadır.

Lee (2021), Anakara Çin'e atanan birkaç farklı sektördeki 353 Tayvanlı gurbetçiler üzerinde Lee'nin (2002) anket yardımıyla yaptığı araştırmada iş tatmini ile kültürler arası uyumunun arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Verileri analiz etmek için çoklu regresyon ve korelasyon kullanılmıştır. Bu çalışmanın istatistiksel sonuçları, Lee'nin (2002) Amerika Birleşik Devletleri'ndeki Tayvanlı bankacılık gurbetçileri ile ilgili araştırması karşılaştırmıştır. Her iki çalışmada, gurbetçilerin iş tatmini faktörünün kültürler arası uyumu şüphesiz etkilediğini göstermiştir.

Li ve diğ (2021), Güney Kore'deki 351 Çinli işçi (203 Koreli-Çinli ve 148 Han-Çinli) üzerinde anket yoluyla yaptığı araştırmada iki kültürlü göçmenlerin ikircikli kültürleşme stratejileri ve iş tatminleri ilişkisini incelemiştir. Bulgular, Kore-Çinlilerin asimilasyon stratejilerini ve şaşırtıcı bir şekilde marjinalleşme stratejilerini Han-Çinli işçilerden daha sık uyguladıklarını göstermektedir. Bu bulgular, Kore-Çinlilerin ya Kore toplumuna tamamen asimile edildiğini ya da tamamen dışlandığını göstermektedir. Sosyal destek kültürel köken ile kültürleşme stratejisi arasındaki ilişkiyi ve iş tatmini üzerindeki dolaylı ilişkileri yöneterek sosyal desteğin önemli rolünün altını çizmektedir.

Clark ve diğ (1996), büyük bir İngiliz çalışan örneğinden alınan anket yanıtlarını kullanılarak iş tatmin yaşa göre U şeklinde mi sorusuna cevap aramıştır genel iş tatmini, ücret tatmini ve işin kendisinden tatmin içim, güçlü bir şekilde anlamlı bir U-şekli gözlemlenir. 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 önemli katsayılar devam etmektedir (ikincisi doğrusal olmayan bileşeni temsil etmektedir). Bu nedenle makale, yaş ve iş tatmin düzeyi arasında U şeklinde bir ilişki için güçlü kanıtlar sunmaktadır. Ayrıca, gösterilmiştir ki bir çalışanların bağlamdan bağımsız ruh sağlığı için benzer bir yaş örüntüsü meydana çıkar, bu da hem iş tatmininin hem de bağlamdan bağımsız ruh sağlığının, iş dışı yaşam evresi faktörlerinden ve kişisel koşullardan etkilendiğini düşündürmektedir. Yaşın artmasıyla beklentilerin değişmesinin önemi vurgulanır.

Ko ve diğ (2015), Amerika Birleşik Devletleri'ndeki önemli işleri doldurmak için göçmenlere olan güvenin artmasına rağmen, göçmen çalışanlar arasında iş tatmini konusunda araştırma eksiktir. Araştırmacılar, 2002 ve 2008 Ulusal Değişen İş Gücü Araştırmasından elde edilen verileri kullanarak, göçmen statüsünün iş tatmininin belirleyicilerini nasıl etkilediğini incelemiştir. Hiyerarşik doğrusal regresyon, gelir tatmini, özerklik, öğrenme fırsatları, süpervizör ve iş arkadaşı desteğinin ABD doğumlu ve göçmen işçilerin iş tatminini tahmin edip etmediğini ve göçmen statüsünün her bir belirleyici ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi nasıl yumuşattığını ortaya çıkarmak için kullanılmıştır. Sonuçlar, göçmen statüsünün iş üzerindeki gelir tatmini ve özerklik üzerindeki düzenleyici etkilerini göstermiştir. Gelir tatmini ile iş tatmini

arasındaki ilişki göçmenler için daha güçlüydü ve İngilizce yeterliliği olmayan göçmenler için işte özerklik ile iş tatmini arasındaki ilişki negatiftir.

Neto ve diğ (2020), İsviçre’de Geneva şehrinde 202 Portekizli göçmen üzerinde anket yoluyla yaptığı araştırmada göçmenlerin işle ilgili refahını incelemiştir. Veriler T-testi, Pearson çarpım-moment korelasyonu, regresyon ve tek yönlü varyans analizleri yardımıyla analiz edilmiştir. Sonuçlar, İsviçre’de çalışan Portekizli göçmenlerin genel olarak işlerinden memnun olduklarını göstermektedir. Daha uzun konut süresi, daha yüksek işyeri refahı ile ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. İş duyuşsal iyi oluş ve iş tatmini, sosyokültürel uyum ve göç hayatından memnuniyet ile yordanmıştır.

Chuba (2016), Alberta, Kanada’daki Afrikalı 11 göçmenle mülakat yoluyla yapmış olduğu araştırmada göçmenlerin arasında iş doyumu ve aşırı nitelik algılarını incelemiştir. Verileri analiz etmek için Hatch’in 9 adımlı tekniği kullanmış ve kodlanmış alanlar, ana hatlar ve temalar elde edilmiş. 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 sürmüştür.

Au ve diğ (1998) "Chainatown" (merkezi Çin bölgesi) veya "şehir" (Çin Mahallesi bölgesi dışında) sitelerinde istihdam edilen New York şehrinden ("NYS") 65 Çinli göçmen restoran çalışanlar üzerinde açık uçlu sorularla zenginleştirilmiş kültürleşme ve iş doyumu anketleri kullanılarak göçmenler arasında kültürleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkisi incelemiştir. İş tatmini ölçümünün sonuçları, Şehir çalışanlarının Çin Mahallesi çalışanlarından daha yüksek düzeyde iş tatmini göstermektedir. Anket yanıtlarının bir dökümü, Şehir çalışanlarının işlerinin çoğu yönünden memnun olduklarını gösteriyor: ilerleme fırsatları için. Buna karşılık, Chinatown çalışanları, çeşitli şeyleri yapma fırsatı, kendi kendini geliştirme, şirket politikası, ücret ve iş miktarı ve kendi yargısını kullanma özgürlüğü gibi alanlarda en çok memnuniyetsizlik hissettiler. Bu Chinatown işçileri, genellikle kötü çalışma koşulları altında uzun ve düzensiz saatler çalışıyor. 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. Şehir çalışanlarından birkaçı üniversite eğitimi aldıklarını bildirmiş. Araştırmacıların beklentilerinin aksine, bu işçiler işlerinden memnuniyetsizliklerini dile getirmemişler.

Chinatown çalışanlarının çoğunluğu yarı zamanlı çalışanlar ve öğrencilerdi, akıcı İngilizce konuşuyorlardı ve iş durumlarını geçici olarak görüyorlardı.

Gudmundsdottir (2013), ABD'deki İskandinav (Danimarkalı, Finlandiyalı, İzlandalı, Norveçli ve İsveçli) gurbetçilerin sosyokültürel uyum boyutları (genel, etkileşim ve iş uyumu) ile dışsal iş doyumu arasındaki ilişkiyi araştırmaktadır. ABD'deki Danimarka, Finlandiya, İzlanda, Norveç ve İsveç kuruluşları, büyükelçilikleri, dernekleri ve ticaret odaları ile temasa geçildi. Hedeflenen gurbetçiler, internet daveti yoluyla bu çalışmaya katılmaya davet edildi. Bulunan ve katılmaya davet edilen toplam gurbetçi sayısı 942 idi. Dağıtılan 942 anketten 228'inin hedef kitleyle uyumlu ve kullanılabilir olduğu belirlendi. Bu çalışmanın bulguları, dışsal iş tatminine yönelik genel, etkileşim ve işe uyum arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

4. BÖLÜM: UYGULAMA

4.1. Araştırma Konusu, Amacı ve Araştırma Soruları

4.1.1. Araştırma konusu

Bu araştırmada Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyum düzeylerinin iş tatminine etkileri incelenmektedir. Bununla birlikte demografik faktörlerin sosyokültürel uyum ve iş tatmin düzeyi ile ilişkisi de araştırma kapsamında ele alınmaktadır.

4.1.2. Araştırma amacı

Araştırmanın amacı, Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyum düzeylerinin iş tatmini üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Çalışmada iş tatmini ve sosyokültürel uyum kavramlarının ele alınmasındaki temel amaç felsefi yorumlar yapmak değil, aksine Afgan göçmenlerin Türkiye’de yaşamakta oldukları tecrübeyi çok boyutlu olarak ele alıp hem göçmenlerin hem de ülke ekonomisine katkı sağlayacak çıkarımlar elde etmektir. Nitekim göçmenlerin içinde bulundukları toplumla uyum içinde yaşayabilmeleri ve emeklerini ortaya koydukları işlerde ekonomik katkı sağlayabilmeleri sosyokültürel uyum ve iş tatmini ile yakından ilgilidir.

4.1.3. Araştırma soruları

Araştırmanın soruları aşağıda belirtilmiştir.

Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyumları iş tatminini nasıl etkiler?

Afgan göçmenlerin demografik özelliklerinin iş tatmini ve sosyokültürel uyum üzerindeki etkileri nelerdir?

4.2. Araştırma Yöntemi

4.2.1. Korelasyon analizi

Korelasyon analizi, iki değişken arasında olan ilişkiyi yada bir değişkenin tüm diğer değişkenler ile arasında olan ilişkileri incelemektedir. Çok sayıda korelasyon analizi bulunmakla beraber en çok kullanılan analizler Pearson analizi ve Spearman korelasyon analizleridir. Pearson korelasyon analizinde dizilerin normal dağılımı bulundururken Spearman korelasyon analizi için bu özellik geçerli olmamaktadır. İki dizinin arasında doğrusal bir bağ söz konusu olmadığında ve gözlem sayısı yetersiz

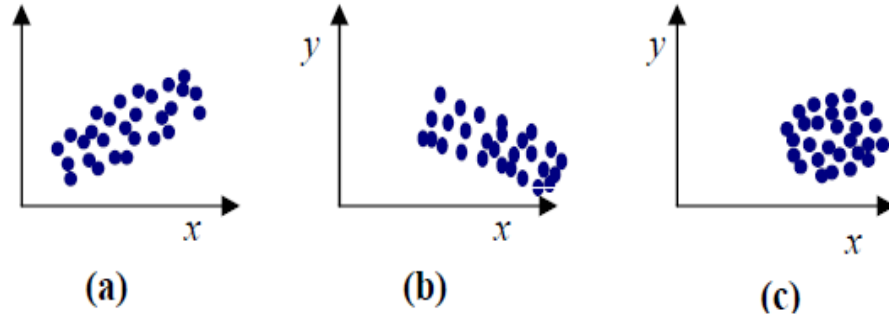
olduğunda Spearman korelasyon katsayısı hesaplanmaktadır. Korelasyon katsayılarının değeri pozitif ya da negatiftir. Korelasyon katsayılarının değerleri 0 ve +(-) 1 arasındadır. Korelasyon katsayısı +1 değere yaklaştıkça değişkenlerin arasında güçlü ve doğru yönlü ilişki mevcut, -1 değere yaklaştıkça değişkenlerin arasında güçlü ve ters yönlü ilişki mevcuttur. Korelasyon katsayısının değeri 0 ise değişkenlerin arasında ilişki bulunmamaktadır. Korelasyon katsayısı pozitif bir değer aldığı anda bağımlı olmayan değişkende artış veya düşüş meydana geldiğinde bağımlı değişkende de artış veya azalış olmaktadır. Katsayı negatif bir değer aldığı anda bağımsız değişkende artış veya düşüş meydana geldiğinde bağımlı değişkende de artış veya azalış olmaktadır. Korelasyon katsayısının sonucu +1 veya -1 sayısına eşit olduğunda, tam pozitif yada tam negatif bir doğrusal ilişki iki değişken arasında söz konusudur. Tam pozitif veya tam negatif bir doğrusal ilişkilerin belirlenmesi iki değişkenin aralarında nedensellik olduğu söylenmemektedir (Gülmez ve Huseynli, 2019, ss.11-12).

Korelasyon analizinde değişkenlerin daima biri bağımlı, biri bağımsız olması şart değildir. Örneğin boy ve ağırlık ele alındığında bu değişkenlerin hangisinin hangisine bağımlı olduğu net değildir. Karşılıklı bağımlılık söz konusudur ama korelasyon değeri hesaplanır. Değişkenler ikiden fazla olduğunda korelasyon değeri iki bölümde incelemektedir. Örneğin x_1, x_2, x_3 gibi değişkenler ele alındığında, 3. değişkeninin etkisi sabit tutulup 1.ve 2. değişkenlerin aralarında hesaplanan katsayı kısmi korelasyon katsayısıdır ($R_{1\ 2,3}$). Bir değişkenin birden fazla değişkenle beraber değişiminin incelenmesi ise çoklu korelasyon katsayısıdır. İki değişkenin birlikte değişimi kısmi ve basit doğrusal korelasyon katsayıları ile incelenmektedir. Bu korelasyon katsayılarının denklemleri aşağıda verilmiştir (Efe ve diğ, 2000, ss. 137-138).

$$r_{12.3} = \frac{r_{12} - r_{13}r_{23}}{\sqrt{(1-r_{13}^2)(1-r_{23}^2)}} \quad , \quad r = \frac{S_{xy}}{\sqrt{S_{xx}S_{yy}}}$$

Şekil 4 (a) kısmında korelasyon katsayısının pozitif olduğunu göstermektedir. Kısım (b)'de korelasyon katsayısının negatif olduğunu gösterir. Kısım (c)'de korelasyon katsayısının sıfır yada sıfır sayısına yakın olduğunu göstermektedir (Efe ve diğ, 2000, s. 138).

Şekil 4: Korelasyon Katsayısının Nokta Dağılım Grafiği Üzerinde İncelenmesi



Tek yönlü t-testi iki dizi arasında bir ilişki varsa, çift yönlü t-testi ise iki dizi arasında bir ilişki yoksa korelasyon katsayısının anlamlı olup olmadığını test etmek için kullanılmaktadır. Hipotez testi için p kullanılmaktadır. T-testi hipotezleri aşağıda gösterilmiştir. İstatistiksel analizlerde r, korelasyon katsayısını p, popülasyonu göstermektedir. İstatistiksel analizlerde p, hipotez testi için kullanılmaktadır. Aşağıda T-testi Hipotezler gösterilmiştir.

$$H_0: \rho = 0 \quad H_1: \rho \neq 0$$

İstatistiksel analizlerde aşağıdaki formül yardımıyla T-testi hesaplanmaktadır.

$$t = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}}$$

İstatistiksel olarak T-testi hesaplandığında, ulaşılan değer (n-2) serbestlik derecesini kapsayan tablonun kritik değerinden büyükse H_0 reddedilmektedir. Hipotezin kabul edilmesi için H_1 korelasyon katsayısı sıfır sayısından farklı olmalıdır ve diziler arasındaki korelasyon ilişkisi olduğu sonucuna varılmaktadır. Sıfır hipotez için korelasyon katsayıları sıfıra eşit, diziler birbirinden ilişkisiz ve korelasyon katsayılarının sıfır sayısından farklı olduğunu belirtmektedir (Gülmez ve Huseynli, 2019, s. 12).

4.2.2. Regresyon analizi

Regresyon analizi, aralarında ilişkiye sahip olan iki veya daha fazla değişkenden birinin bağımlı değişken, diğerlerinin bağımsız değişkenler şeklinde ayırımı ile değişkenlerin aralarındaki ilişkinin matematiksel model ile açıklanma sürecidir (Büyükoztürk, 2021, s. 93).

Regresyon analizi yalnızca değişken değerlerin tahmini için parametre tahminlerinin kullanılabilirliğine değil, aynı zamanda belirli bir örnekten elde edilen tahminin geçerliliği, tahmini elde etmek için kullanılan yöntemin geçerliliğine bağlı olduğundan verilere dayalı parametre tahminleri yapmak için kullanılan yöntemlere veya tahmincilere de odaklanır. Regresyon analizi aşağıdaki formül ile hesaplanmaktadır.

$$Y = MX + b$$

- Y, regresyon denkleminin bağımlı değişkendir
- M, regresyon denkleminin eğimidir
- X, regresyon denkleminin bağımlı değişkenidir.
- b denklemin sabitidir (Bulutistan, 2021).

Regresyon analizinde;

- Tek bağımlı değişken ve tek bağımsız değişken mevcut olduğunda basit regresyon analizi,
- Bağımlı değişken tek, bağımsız değişken ise iki veya ikiden daha fazla ise çoklu regresyon analizi,
- İki veya ikiden fazla bağımlı değişken mevcut ise çok değişkenli regresyon analizi olarak ifade edilmektedir. (Büyüköztürk, 2021, s. 93).

Basit regresyon denklemi:

$$Y = a + bX + u$$

- Y = Bağımlı değişken
- X = Bağımsız (Açıklayıcı) değişken
- a = Kesişme, b= Eğim, u= Regresyon kalıntısı (Bulutistan, 2021).

Çoklu regresyon denklemi:

$$Y = a + bX_1 + cX_2 + dX_3 + eX_4 + \dots + tX_t + u$$

- Y = Bağımlı değişken,
- X_1, X_2, X_3, X_4 = Bağımsız (Açıklayıcı) değişkenler,
- a = Kesişme,
- b, c, d = Eğimler,
- u = regresyon kalıntısı

- Regresyon kalıntısı, tahmin değeri ile gözlemlenen değer arasındaki farkını ifade etmektedir (Bulutistan, 2021).

Regresyon analiz yönteminin amaçları aşağıdaki gibi açıklanmaktadır (Büyüköztürk, 2021, ss.93-94).

- Bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler ya da değişkenler arasındaki ilişkiyi regresyon eşitliği yardımıyla açıklamak,
- Regresyon modelinin bilinmeyen parametrelerini tahmin ederken bağımsız değişken ya da değişkenlerin bilinen değerleri için bağımlı değişkenin değerini tahmin etmek,
- Bağımsız değişken veya değişkenlere bağlı olan değişkende gözlenen değişikliklerin ne kadarının açıklandığı determinasyon katsayısına göre belirlemek,
- Bağımsız değişkenin veya değişkenin bağımlı değişkeni önemli ölçüde öngörüp öngünmediklerini; birden fazla bağımsız değişken varsa, bağımlı değişkendeki göreceli önemini saptamak.

4.2.2.1. Regresyon Analizinin Varsayımları

Dört grupta toplanabilen bu varsayımlar aşağıdaki şekilde sıralanabilirler. Bilindiği üzere, ilk üç varsayım hem basit hem de çoklu regresyon modelleri için, sonuncusu ise sadece çoklu regresyon modellerinde söz konusu olabilmektedir (Mardikyan, 2005, ss. 41-42).

Varsayım 1: Hatalar Arasında Otokorelasyon (Autocorrelation) Bulunmaması: Hata terimleri arasında ilişki olması veya hata terimlerinin kendisinden önceki veya sonraki hata terimlerini etkilemesi otokorelasyon olarak ifade edilir. En Küçük Kareler yönteminin temel varsayımlarından biri, hata terimleri arasında otokorelasyon bulunmamasıdır.

Varsayım 2: Eşit Varyanslılık (Homoscedasticity): Çeşitli X değerlerine karşılık gelen hata terimlerinin aynı varyansa sahip olması durumu eşit varyanslılık olarak ifade edilir. Bu varsayıma göre X_i 'nin alacağı değerler sonucunda oluşan e_i 'lerin varyansı her bir X_i için benzer olarak elde edilecektir. Fakat uygulamalarda bağımsız değişkenler birbirlerinden farklı değerler aldıklarında, eşit varyans varsayımı geçerli değildir. Bu durum farklı varyanslılık (heteroscedasticity) olarak ifade edilmektedir.

Varsayım 3: Normallik (Normality): Bu varsayıma dayanarak bağımsız değişken veya değişkenlerin tahmini değerlerine ait hata terimlerinin normal dağılması gereklidir.

Varsayım 4: Çoklu Doğrusal Bağlantının (Multicollinearity) Olmaması: Bağımsız değişkenler arasında yüksek doğrusal ilişkiler bulunması durumu, çoklu doğrusal bağlantı olarak adlandırılmakta ve doğal olarak çoklu regresyon analizinde meydana gelmektedir. Çoklu regresyon analizinde sonuçların anlamlı olabilmeleri için, modelde çoklu doğrusal bağlantının bulunmadığının da doğrulanması gerekir.

Afgan göçmenlerin hem sosyokültürel uyum hem de iş tatmini puanlarının bağımsız değişkenlerine göre değişip değişmediğini belirlemek için parametrik Bağımsız Grup T-testi yönteminden faydalanmıştır. Bağımsız Grup T-testi yönteminin hedefi, iki bağımlı olmayan gruptan meydana gelen bir bağımlı olmayan değişkenin aritmetik ortalamalarının bağımlı olan değişkene göre farklılaşıp farklılaşmadığını görmektir. Afgan göçmenlerin bağımlı olan değişkenlerinin 3 ve 3'ten fazla gruplu bağımlı olmayan değişkenler açısından değişip değişmediğini tespit etmek için parametrik olmayan Kruskal Wallis-H testi neticesinde anlamlı elde edilen farklılıklarda değişikliklerin nedenlerini belirleme amacıyla parametrik olmayan Mann Whitney U testinden yararlanmıştır. Mann Whitney U testi kullanılma nedeni ulaşılan frekans sayılarının varyans analizi için yetersizliğidir. Parametrik testi için varsayımlar yerine kullanılmadan ortalamaların aralarındaki farkın önemlilik testinin uygulanması elde edilen sonucun hatalı çıkmasına sebep olmaktadır ve bu sebeple, veri sayısal ve gösterilen şekilde kesikli değışkense, gruptaki fert sayısı 30 kişiden az ise yada parametrik test varsayımlarını karşılamadığı zaman parametrik olmayan testlerden yararlanılır (Sümbüloğlu ve Sümbüloğlu, 2002; Büyüköztürk, 2003).

4.2.3. T-testi

T-testi analizi, ortalamalar açısından iki örneklem grubu arasında bir fark olup olmadığını incelemek için kullanılmaktadır (Kalaycı, 2009, s. 74).

Gruplar arası farklılıkların anlamlılık seviyelerini T-testi analizlerinde araştırırken tek kuyruklu yönlü ya da çift kuyruklu yönlü olmalarından bahsedilmektedir. Tek kuyruk testi için, Birinci grup ile ikinci grup ortalamalarının belli bir yönde negatif ya da pozitif farklı olacağı düşünülmektedir. Çift kuyruklu test için, bir grup ortalamasının diğer grubun ortalamasından negatif veya pozitif yönde farklı olacağı önem verilmemektedir (Kalaycı, 2009, s. 74).

4.2.4. Mann-Whitney U testi

Mann-Whitney U testinde, sürekli ölçülen iki bağımlı olmayan grup arasındaki farkları test etmek için uygulanmaktadır. Mann-Whitney U testinde, bağımlı olmayan örnekler için kullanılan T-testlerinin parametrik olmayan için alternatiftir. Mann-Whitney U testi, T-testinde olduğu gibi iki grubun ortalamalarını karşılaştırmak yerine grupların medyanlarını karşılaştırmaktadır (Kalaycı, 2009, s. 99).

4.2.5. Kruskal-Wallis testi

Kruskal-Wallis testi, gruplar arasındaki tek yönlü varyans analizinin parametrik olmayan bir alternatiftir. Kruskal-Wallis testi sürekli değişkenlerden oluşan üç veya üçten fazla grupları kıyaslamaktadır. Elde edilen değerler sıralı değerlere dönüştürülüp her grup için sıralı ortalamalar kıyaslanmaktadır. Kruskal-Wallis testi bir grup analizidir ve bu nedenle farklı insanlar farklı grupların her birinde dâhil olmalıdır (Kalaycı, 2009, s. 106).

4.3. Araştırma Hipotezleri

Bu çalışmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir:

Temel hipotez:

Hipotez 1: H_0 : Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyumlarının iş tatmini üzerinde etkisi yoktur.

Alt Hipotezler:

Hipotez 2: H_0 : Kadın göçmenlerle erkek göçmenler arasında iş tatmini açısından fark yoktur.

Hipotez. 3: H_0 : Kadın göçmenlerle erkek göçmenler arasında sosyokültürel uyum açısından fark yoktur.

Hipotez 4: H_0 : Göçmenler arasında sosyokültürel uyum düzeyinin yaşa göre farkı yoktur.

Hipotez 5: H_0 : Göçmenler arasında iş tatmini düzeyinin yaşa göre farkı yoktur.

Hipotez 6: H_0 : Göçmenler arasında sosyokültürel uyum düzeyinin mesleğe göre farkı yoktur.

Hipotez 7: H_0 : Göçmenler arasında iş tatmini düzeyinin mesleğe göre farkı yoktur.

Hipotez 8: H_0 : Göçmenler arasında sosyokültürel uyum düzeyinin medeni duruma göre farkı yoktur.

Hipotez 9: H_0 : Göçmenler arasında iş tatmini düzeyinin medeni duruma göre farkı yoktur.

Hipotez 10: H_0 : Göçmenler arasında sosyokültürel uyum düzeyinin eğitim durumlarına göre farkı yoktur.

Hipotez 11: H_0 : Göçmenler arasında iş tatmini düzeyinin eğitim durumlarına göre farkı yoktur.

Hipotez 12: H_0 : Göçmenler arasında sosyokültürel uyum düzeyinin çalışılan işe göre farkı yoktur.

Hipotez 13: H_0 : Göçmenler arasında iş tatmin düzeyinin çalışılan işe göre farkı yoktur.

Hipotez 14: H_0 : Göçmenler arasında sosyokültürel uyum düzeyinin çalıştığı yerdeki konumuna göre farkı yoktur

Hipotez 15: H_0 : Göçmenler arasında iş tatmin düzeyinin çalıştığı yerdeki konumuna göre farkı yoktur.

Hipotez 16: H_0 : Göçmenler arasında sosyokültürel uyum düzeyinin gelir düzeyine göre farkı yoktur.

Hipotez 17: H_0 : Göçmenler arasında iş tatmin düzeyinin gelir düzeyine göre farkı yoktur.

4.4. Verilerin Toplanması, Evren, Örneklem ve Veri Toplama Araçları

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

Anket 234 çalışan Afgan göçmen tarafından cevaplanmış olup, 9 Afgan göçmen'in anketi çıkarılmıştır. Böylelikle örneklem sayısı 225 Afgan göçmen olarak belirlenmiştir. Anket kâğıt olarak ve Google form üzerinde hazırlanmış olup yüz yüze ve Google forum yardımıyla uygulanmıştır.

Araştırmada verileri elde etmek için kolayda örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Belirlenen kitle içerisinde araştırmacının yürüttüğü araştırmayla ilgili bilgi ve deneyimlerine dayanarak, yargılarına göre örneklem birimlerinin seçildiği tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerindendir. Kolayda örnekleme yönteminin kullanılma sebepleri, en ekonomik, az bir zaman diliminde ve en kolay şekilde veri toplayabilmektir (Malhotra, 2004, s.321, Aaker, Kumar ve Day, 2007, s. 394, Zikmund, 1997, s. 428). Uluslararası ve ulusal yayınlara baktığımızda, Kinnear ve Taylor’a göre (1996, s. 413) çalışmalarda kolayda örnekleme tekniğinin kullanımı oranı %53 iken; Kurtuluş, Kurtuluş ve Öztürk’e göre (2012) ulusal yayınlarda kolayda örnekleme tekniğinin kullanım oranı %90’dır (Haşiloğlu, Baran ve Aydın, 2015, s. 20).

Genel kabul görmüş bir ilke olarak örneklem sayısı ifade sayısının 5 ile 10 katı düzeyinde olmalıdır (Karagöz ve Kösterelioğlu, 2008, s. 85). Bu çalışmada yer alan ifade sayısı 41 adettir. Bu sebeple gerekli örneklem sayısına ulaşıldığı söylenebilir.

Üç bölümünden oluşan anketin birinci bölümünde, çalışmaya katılan Afgan göçmenler hakkında demografik bilgilere yer verilmiştir. İkinci bölümde ise, Minnesota iş tatmin ölçeği yer almıştır. İş tatmin ölçeği 20 sorudan oluşup David, England, Lofquist ve Weiss (1967) tarafından geliştirilmiştir. Minnesota İş tatmin Ölçeği, 1-5 arasında puanlanan beşli bir likert ölçeğidir. Minnesota İş tatmin ölçeği 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 soru yoktur. Minnesota iş tatmin ölçeği içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel tatmin seviyeni belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmaktadır. Genel tatmin puanı 20 maddeden elde edilen puanların toplamının 20’ye, bölünmesi ile 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 (Çam ve diğ., 2005, ss. 213-220).

Akkamış (2010) ilköğretim I. ve II. Kademe öğretmenlerinin iş tatmini üzerine bir değerlendirme adlı çalışmasında Minnesota İş tatmin ölçeğinden yararlanmıştır. İş tatmin düzeyini ölçmek için, Türkçe dilinde Minnesota iş tatmin ölçeği Akkamış’ın çalışmasından yararlanıldı. Minnesota İş tatmin ölçeğini Farsçaya çevirip hem Türkçe hem Farsça dillerine hâkim olan 8 kişiye gönderilmiş olup her iki form karşılaştırılmış, Farsça çeviride bazı düzeltmeler yapılmıştır.

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, s. 63).

SCAS-R ölçek katılımcıları, farklı sosyokültürel koşullarda karşılaştıkları zorlukları açıklayan 1'den 5'e kadar bir değer işaretlerler. Ward ve Kennedy (1999) tarafından geliştirilmiş olan sosyokültürel uyum ölçeği (SCAS), ulaşılan yüksek puanlar yüksek zorluğu (zayıf uyum) anlamına gelmektedir. Wilson (2013) tarafından revize edilmiş olan sosyokültürel uyum ölçeği (SCAS-R) ve bu revize edilen ölçek süreci basitleştirmek için, yüksek puan (iyi sosyal uyumu) gösterecek şekilde düzenlenmiştir (Wilson, 2013, s. 72).

SCAS-R İngilizce ölçeğin, Türkçe ve Farsça 'ya çevirisi önce İngilizce ve Türkçeye hâkim 6 kişiye gönderilmiş olup, orijinal İngilizce form ile Türkçe formu karşılaştırılmıştır. Sonra İngilizce ve Farsçaya hakim 8 kişiye gönderilmiş olup İngilizce form ile Farsça formu karşılaştırılmıştır. Hem İngilizcede hem de Farsça çeviride küçük düzenlemeler yapılmıştır.

4.5. Bulgular ve Değerlendirme

İstatistiksel analizler yardımıyla elde edilen bulgular sırasıyla tablolar şeklinde verilmiştir. Bu amaç doğrultusunda araştırma hedeflerine göre ilk olarak bulgular sınıflandırılmış ve daha sonra farklı başlıklar halinde incelenmiştir.

4.5.1. Grubun genel yapısı ile ilgili bulgular

Araştırmanın bu kısmında araştırmaya dâhil olan Afgan göçmenlere uygulanan kişisel bilgi formundaki değişkenlerine ait frekans (f), yüzde (%) değerleri verilmiştir.

Tablo 1: Afgan Göçmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	206	91,6
	Kadın	19	8,4
	Toplam	225	100,0

Tablo 1'de görüldüğü üzere, örnekleme oluşturan Afgan göçmenlerin; 206'sının (%91,6) erkek, 19'ünün (%8,4) ise kadın olduğu belirlenmiştir. Bu bilgilere göz

önünde bulundurduğumuzda erkek göçmenlerin sayısının bayan göçmenlerin sayına oranla daha fazla olduğu saptanmıştır.

Tablo 2: Afgan Göçmenlerin Yaşlarına Göre Dağılımları

	Frekans	%
0-15	1	,4
16-17	7	3,1
18-22	54	24,0
23-27	72	32,0
28-32	59	26,2
33-37	17	7,6
38-42	11	4,9
43-47	2	,9
49 ve üstü	2	,9
Toplam	225	100,0

Tablo 2 incelendiğinde, örnekleme oluşturan Afgan göçmenlerin; 1'inin (%0,4) 0-15 arasında olduğu, 7'sinin (%3,1) 16-17 yaş arasında olduğu, 54'ünün 18-22 yaş arasında olduğu, 72'sinin (%32,0) 23-27 yaş arasında olduğu, 59'ünün (%26,2) 28-32 yaş arasında olduğu, 17'sinin (%7,6) 33-37 yaş arasında olduğu, 11'inin (%4,9) 38-42 yaş arasında olduğu, 2'sinin (%0,9) 43-47 arasında olduğu, 2'sinin (0,9) 49 yaş ve üstü olduğu saptanmıştır. Bu bilgiler ışığında göçmenlerin çoğunluğunu genç yaştaki göçmenler oluşturmaktadır.

Tablo 3: Afgan Göçmenlerin Mesleklere Göre Dağılımları

	Frekans	%
Çiftçi	56	24,9
Bakkal	20	8,9
Şoför	10	4,4
Taksici	5	2,2
Terzi	5	2,2
Çoban	7	3,1
Aşçı	2	,9
Fırıncı	3	1,3
İnşaat Ustası	4	1,8
Memur	8	3,6
Öğretmen	3	1,3
Marangoz	6	2,7

Eczacı	4	1,8
Meslek yok	30	13,3
Diğer	62	27,6
Toplam	225	100,0

Tablo 3’te Bursa ilinde Afgan göçmenlerin mesleklere bakıldığında %34,2 ile en çok meslek sahibi (sanatkârlar) dan oluştuğu ortaya çıkmaktadır. İkinci sırada %27,6 ile farklı mesleklerde çalışan Afgan çıraklar(diğer) gelmektedir. Üçüncü sırada %24,9 ile çiftçi mesleği olan Afgan göçmenler oluşturmaktadır. Bu bilgiler ışığında Afgan göçmenlerin mesleği olanların oranı mesleği olmayanların oranlarına göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 4: Afgan Göçmenlerin Medeni Duruma Göre Dağılımları

	Frekans	%
Medeni Durum	Evli	81
	Bekâr	144
	Toplam	225
		100,0

Tablo 4’ ta görüldüğü üzere, örnekleme oluşturan Afgan göçmenlerin; 81’inin (%36,0) evli, 144’ünün (%64,0) ise bekâr olduğu belirlenmiştir. Bu bilgiler doğrultusunda bekâr Afgan göçmenlerin sayısının evli Afgan göçmenlere göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 5: Afgan Göçmenlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları

	Frekans	%
Eğitim Durumu	Okuryazar değil	63
	Okuryazar	24
	İlkokul	25
	Ortaokul	27
	Lise	47
	Lisans	39
	Toplam	225
		100,0

Tablo 5’te görüldüğü üzere, örnekleme oluşturan Afgan göçmenlerin; 63’ünün(%28,0) okuryazar değil, 24’ünün(%10,7) okuryazar, 25’inin (%11,1) ilkokul, 27’sinin(%12,0) ortaokul, 47’sinin (%20,9) lise, 39’unun(%17,3) ise lisans eğitimleri almıştır. Bu bilgiler doğrultusunda okuryazar olanların toplam oranı okuryazar olmayanların oranından daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 6: Afgan Göçmenlerin Çalıştığı İşlere Göre Dağılımları

		Frekans	%
Çalıştığı İş	Çöpçü	37	16,4
	Terzi	7	3,1
	Aşçı	3	1,3
	Garson	11	4,9
	Bakkal	5	2,2
	Berber	3	1,3
	Tekstil	31	13,8
	Mobilyacı	5	2,2
	Kaynakçı	33	14,7
	Kaportacı	5	2,2
	Oto elektrikçi	9	4,0
	Motor tamircisi	16	7,1
	Tornacı	3	1,3
	İnşaat	24	10,7
	Su tesisatçısı	6	2,7
	Dönerci	5	2,2
	Diğer	22	9,8
	Toplam	225	100,0

Tablo 6'ya bakıldığında örnekleme oluşturan Afgan göçmenlerin çalıştığı işlerde; 37'sinin (%16,4) çöpçü, 7'sinin (%3,1) terzi, 3'ünün (%1,3) aşçı, 11'inin (%4,9) garson, 5'inin(%2,2) bakkal, 3'ünün(%1,3) berber, 31'inin (%13,8) tekstil, 5'inin (%2,2) mobilyacı, 33'ünün (%14,7) kaynakçı, 5'inin (%2,2) kaportacı, 9'unun (%4,0) oto elektrikçi, 16'nın (%7,1) motor tamircisi, 24'ünün (%10,7) inşaat, 6'sının (%2,7) su tesisatçı, 5'inin (%2,2) dönerci, 22'sinin (%9,8) ise diğer işlerde çalıştıkları görülmüştür. Tabloya baktığımızda en fazla orana çalıştığı iş çöpçülük daha sonra tekstil sektöründe çalışmaktadırlar ve üçüncü olarak en fazla orana sahip sanayi alanıdır.

Tablo 7: Afgan Göçmenlerin Çalıştığı Yerdeki Konumlarına Göre Dağılımları

		Frekans	%
Çalıştığı konum	Yönetici	7	3,1
	Çalışan	218	96,9
	Toplam	225	100,0

Tablo 7'ye bakıldığında örnekleme

oluşturan Afgan göçmenlerin çalıştığı iş yerlerde; 7'sinin (%3,1) yönetici, 218'inin (%96,9) ise çalışan olduğu görülmüştür. Afgan göçmenler en çok çalışan olarak görülmektedir. Afgan göçmenlerin iş kurmak için sermayelerinin olmaması nedeniyle kendilerine ait iş bir iş kuramamaktadırlar ve bu yüzden başkalarının işyerlerinde çalışan konumundadırlar.

Tablo 8: Afgan Göçmenlerin Gelir Düzeylerine Göre Dağılımları

	Frekans	%
600 TL- 1.000 TL	3	1,3
1.001 TL- 1.800 TL	3	1,3
1.801 TL- 2.400 TL	8	3,6
2.401 TL- 3.100 TL	74	32,9
3.101 ve üzeri	137	60,9
Toplam	225	100,0

Tablo 8'e bakıldığında, örnekleme oluşturan Afgan göçmenlerin; 3'ünün(%1,3) 600-1000TL arası gelire, 3'ünün(%1,3) 1000TL-1800TL arası gelire, 8'inin(%3,6) 1801-2400TL arası gelire, 74'ünün(%32,9) 2401-3100TL arası gelire ve 137'inin(%60,9) 3101TL ve üzeri gelire sahip oldukları belirlenmiştir. Tabloya baktığımızda Afgan göçmenlerin en fazla orana sahip 3101TL ve üzeri gelir olduğu görülmektedir. En az orana sahip 600-1000TL ve 1000TL-1800TL gelir olduğu saptanmıştır.

4.5.2. Ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistikler

Araştırmada kullanılan ölçek ifadelerine ilişkin tanımlayıcı istatistiklere Tablo 9 da yer verilmiştir.

Tablo 9: İş Tatmini ve SCAS-R Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistikleri

	Ortalama	Medyan	Mod	Std. Sapma	Çarpıklık	Basıklık
İş tatmini ölçeğinin toplamı	2,7	2,65	2,65	0,63622	0,633	0,587
SCAS-R ölçeğinin toplamı	2,8770	2,8571	2,86	,53119	-,404	,162

Tablo 9'a bakıldığında iş tatmin ölçeği ile ilgili soruların ortalamalarının genellikle 1,65 puan ve üzerindedir. Diğer bir yanda verilerin normal dağılıp dağılmadığını test etmek amacıyla hesaplanan çarpıklık, basıklık değerleri bakıldığında; istatistiki açıdan

ulaşılan sonuçların yansız ve doğru tahmin etmek amacıyla arpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ve +2 değer aralığında bulunması gerekmektedir (Bollen, 1998, ss. 266-267; George ve Mallery, 2010). Tablo ya bakıldığında veri setindeki gözlemlere ilgili arpıklık ve basıklık değerlerinin beklenen değerler arasında yer almaktadır.

Tablo 9’u SCAS-R ölçeği ile ilgili soruların ortalamalarının genellikle 1,67 puan ve üzerindedir. Diğer bir yanda verilerin normal dağılıp dağılmadığını test etmek amacıyla hesaplanan arpıklık basıklık değerleri bakıldığında; istatistiki açıdan ulaşılan sonuçların yansız ve doğru tahmin etmek amacıyla arpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ve +2 değer aralığında bulunması gerekmektedir (Bollen, 1998, s. 266-267; George ve Mallery, 2010). Tablo 9’a bakıldığında veri setindeki gözlemlere ilgili arpıklık ve basıklık değerlerinin beklenen değerler arasında yer almaktadır.

İş tatmin ölçeğinde Ortalama değeri medyandan büyük olduğu nedeniyle iş tatmin düzeyi yüksektir. Sosyokültürel uyum ölçeğinde Ortalama değeri medyandan büyük olduğu nedeniyle sosyokültürel uyum düzeyi yüksektir.

4.5.3. Güvenilirlik analizleri

Güvenilirlik, ölçeğin sahip olması gerekli olan özelliklerden birisidir ve bir ölme aracıyla aynı koşullarda tekrarlanan ölçümlerin bir neticesi olarak ulaşılan değerlerin kararlılığının bir örneğidir. Ölçüm değerlerinin kararlılığını yorumlamak için iki ayrı yaklaşım vardır. İlk yaklaşım, bireyin grup içindeki sıralamasının birbirine takip eden ölçümlerde değişmezliği; İkinci yaklaşım, birbirini izleyen ölçümlerdeki ölçüm hatalarındaki büyüklüğü, yani ölçek, tekrarlanan ölçümlerde aynı konudan yaklaşık aynı ölçüm değerini alması ve bu nedenle standart ölçüm hatasının düşük çıkmasıyla ilgilidir. Psikolojik ölçüm aracının güvenilirliğini hesaplamak için genel olarak kullanılan istatistiksel yöntemler Cronbach’ın Alfa yöntemidir. Alfa katsayısı metodu Cronbach (1951) tarafından geliştirilmiş olup, Öğeler doğru-yanlış şeklinde puanlanmadığı durumda, 1-3, 1-4, 1-5 gibi puanlandığı durumda, uygulanması yerinde olan iç tutarlılık tahmin tekniğidir. Cronbach alfa katsayısı yöntemi, ölçekteki k maddesinin varyanslarının toplamını genel varyansla orantılandırarak elde edilen ağırlıklı bir standart değişim ortalamasıdır. Bu yöntemde, bir test elemanının diğer elementlerle bulunan ilişkisi katsayı yardımıyla hesaplanmaktadır (Ercan ve Kan, 2004; Tavakol, Dennick, 2011).

4.5.3.1. İş Tatmini ve SCAS-R ölçeklerinin güvenilirlik (Reliability) analizi sonuçları

Tablo 10: İş Tatmini ve SCAS-R Ölçeklerin Güvenilirlik Analiz Sonuçları

	Cronbach'ın Alfası	Standartlaştırılmış Öğelere Dayalı Cronbach'ın Alphası	Madde Sayısı
İş tatmini Ölçeği	0,842	0,842	20
SCAS-R Ölçeği	0,775	0,776	21

Güvenilirlik analizi sonucunda, 20 ifadeden oluşan iş özellikleri kuramı ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı 0.842 olarak bulunmuştur. İş tatmin ölçeği için ulaşılan bu sonuç ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. Güvenilirlik analizi sonucunda, 21 ifadeden oluşan iş tatmini ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı 0.775 olarak bulunmuştur. SCAS-R ölçeği için elde edilen bu sonuç ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

4.5.4. Değişkenler arasındaki ilişkiler

4.5.4.1. Korelasyon analizi

Bu bölümde, çalışmaya katılan Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyumu puanlarının iş tatmini puanlarını ile öngörüp görmediğini belirlemek amacıyla T-Testi sonuçları verilmiştir. T-Testi analizinden önce sosyokültürel ve iş tatmin arasındaki korelasyon ilişkilerini görmek için Korelasyon katsayısının sonuçları verilmiştir.

Tablo 11: Korelasyon Analizi

	İş Tatmin	Sosyokültürel uyum
İş Tatmini	1	-,271**
Sosyokültürel uyum	-,271**	1

Bu Tablo 11'e göre; toplam iş tatmin puanları ile sosyokültürel uyum arasında $r = -0,271$, puanlar arasında negatif yönde zayıf korelasyon ilişkisi vardır. Değişkenler arasındaki ilişki negatif, yani sosyokültürel uyum arttıkça tatmin düşer. Tersisi de geçerlidir.

4.5.4.2. Regresyon analizi

Tablo 12: Regresyon Analizi

Düzeyler	B	Standart edilmiş regresyon		T-Değeri	P Değeri
		Standart Hata	katsayısı (Beta)		
(Constant)	3,633	,226		16,082	,000
ort_uyum	-,324	,077	-,271	-4,198	,000

Bağımlı Değişken: ort_tatmin

Her iki anketi bir bütün olarak ele alınıp ortalama puanlar bağımlı ve bağımsız değişken olarak kullanılmıştır. Yani ort_tatmin değişkeni İş tatmini anketinin tüm sorularının toplanıp aritmetik ortalaması alınarak oluşturulmuştur. Aynı işlem SCAS-R ölçeği için de yapıldı. Bu yukardaki regresyon modelinde Sosyokültürel uyum arttıkça iş tatmininin düştüğü görülmektedir. Bulgular sonucunda Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyum düzeyi arttıkça iş tatmininin düştüğü görülmektedir. Sosyokültürel uyumun artış nedenleri arasında Afgan göçmenlerin kültürel yakınlığı ve beklentilerinin yüksek olmaması gibi faktörler sayılabilir. İş tatminin düşüş nedenleri arasında çalışma koşulların yetersiz olması, sağlık güvencesi olmaması, gelecek kaygısı gibi sebepler sıralanabilir.

4.5.5. Sosyokültürel uyum ölçeği fark testi sonuçları

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin Sosyokültürel Uyumlarının cinsiyet, yaş, meslek, medeni durum, eğitim durum, çalıştığı işler, çalıştığı yerdeki konumlarına, gelir düzeylerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için elde edilen sonuçlarına yer verilmiştir.

4.5.5.1. Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular

Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyumunun cinsiyet değişkenine göre değişip değişmediğini belirlemek için yapılan Bağımsız Grup t Testi sonuçları bu kısımda verilmiştir.

Analiz sonucunda erkek katılımcıların sosyokültürel uyum ortalaması 2,8467 olarak belirlenirken kadın katılımcıların sosyokültürel uyum ortalaması ise 3,2055 olarak belirlenmiştir. Aşağıdaki tablo t-testi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 13: Afgan Göçmenlerin Sosyokültürel Uyumun Cinsiyetlerine Göre Farklılaşma Durumu İle İlgili Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Cinsiyet	N	X	Ss	t Testi		
					Sd	T	P
Sosyokültürel uyum	Erkek	206	2,8467	3,2055	223	2,862	,005
	Kadın	19	3,2055	,4882			

Tablo 13’te görüldüğü gibi, sosyokültürel uyumun aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla yapılan bağımsız grup T- testinin sonucunda; erkek ve kadın Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyumun *toplam* puanları aritmetik ortalamalarının aralarındaki farkı istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır ($t=2,862$; $p<0,05$). Sosyokültürel uyum cinsiyete göre farklılaşmaktadır. Meydana gelen farklılık kadın göçmenlerin yanlısına gerçekleşmiştir. Diğer ifadeyle kadın göçmenlerin toplam sosyokültürel uyum düzeyi erkek göçmenlerden fazladır.

4.5.5.2. Yaş değişkenine ilişkin bulgular

Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyumunun yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için yapılan Kruskal Wallis H Testi sonuçları bu kısımda sunulmuştur.

Tablo 14: Afgan Göçmenlerin Sosyokültürel Uyum Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığı Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Yaş	N	$\bar{X}_{sıra}$	χ^2	Sd	P
Sosyokültürel uyum	0-15	1	182,50	11,156	8	,193
	16-17	7	132,21			
	18-22	54	122,60			
	23-27	72	99,01			
	28-32	59	113,17			
	33-37	17	123,35			
	38-42	11	103,91			
	43-47	2	117,50			
	48 ve üstü	2	207,75			
	Toplam	225				

Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyumu puanlarının yaş değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığı tespit etmek için yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, ortalamalarının aralarındaki fark anlamlı değildir. Yani

farklı yaş gruplarında gözlemlenen sosyokültürel uyum düzeyi arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($P>0.05$).

4.5.5.3. Meslek değişkenine ilişkin bulgular

Tablo 15: Afgan Göçmenlerin Sosyokültürel Uyum Puanlarının Meslek Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığı Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Meslek	N	$\bar{X}_{sıra}$	χ^2	Sd	P
Sosyokültürel uyum	Çiftçi	56	121,54	15,743	14	,329
	Bakkal	20	99,98			
	Şoför	10	129,70			
	Taksici	5	99,80			
	Terzi	5	184,70			
	Çoban	7	123,79			
	Aşçı	2	109,50			
	Fırıncı	3	97,50			
	İnşaat Ustası	4	97,13			
	Memur	8	101,69			
	Öğretmen	3	122,17			
	Marangoz	6	70,58			
	Eczacı	4	129,38			
	Meslek yok	30	125,57			
	Diğer	62	100,73			
Toplam		225				

Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyum puanlarının meslek değişkeni açısından farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucuna göre, grupların ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı değildir ($P>,05$). Sosyokültürel uyum mesleğe göre farklılaşmamaktadır.

4.5.5.4. Medeni durum değişkenine ilişkin bulgular

Tablo 16: Afgan Göçmenlerin Sosyokültürel Uyumun Medeni Duruma Göre Farklılaşma Durumu İle İlgili Yapılan Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

Puan	Medeni durum	N	X	Ss	t Testi		
					Sd	T	P
Sosyokültürel uyum	Evli	81	2,9583	,43097	205,557	1,871	,063
	Bekâr	144	2,8313	,57640			

Tablo 16 incelediğinde, sosyokültürel uyum puanlarının aritmetik ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan bağımsız grup T-testi neticesinde; evli ve bekâr Afgan

göçmenlerin sosyokültürel uyum puanları aritmetik ortalamalarının aralarındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($P>0.05$). Sosyokültürel uyum medeni duruma göre farklılaşmamaktadır.

4.5.5.5. Eğitim durum değişkenine ilişkin bulgular

Tablo 17: Afgan Göçmenlerin Sosyokültürel Uyum Puanlarının Eğitim Durumuna Göre Farklılaşp Farklılaşmadığı Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Eğitim durumu	N	$\bar{X}_{sıra}$	χ^2	Sd	P
Sosyokültürel	Okuryazar değil	63	127,63	12,261	5	,031
	Okuryazar	24	95,98			
	İlkokul	25	131,64			
	Ortaokul	27	117,70			
	Lise	47	108,87			
	Lisans	39	89,60			
	Toplam	225				

Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyumu puanlarının eğitim durumu açısından değerlendirmek için uygulanan Kruskal Wallis-H Testi neticesine göre ortalamalar arasındaki fark anlamlıdır. Yani sosyokültürel uyum eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır ($p<0,05$). Ulaşılan bu farklılığın kaynağını görebilmek amacıyla uygulanan tamamlayıcı Mann Whitney U Testi neticelerine göre;

Tablo 18: Afgan Göçmenlerin Sosyokültürel Uyumun Eğitim Durumuna Göre Farkın Anlamlı Olup Olmadığını Birlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Eğitim Düzeyi	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	Z	P
Okuryazar değil	63	47,67	3003,00	525,000	-2,197	,028
Okuryazar	24	34,38	825,00			
Okuryazar değil	63	43,55	2743,50	727,500	-,556	,578
İlkokul	25	46,90	1172,50			
Okuryazar değil	63	46,98	2960,00	757,000	-,824	,410
Ortaokul	27	42,04	1135,00			
Okuryazar değil	63	59,41	3743,00	1234,000	-1,491	,136
Lise	47	50,26	2362,00			
Okuryazar değil	63	58,02	3655,50	817,500	-2,832	,005
Lisans	39	40,96	1597,50			
İlk okul	25	28,68	717,00	283,000	-1,000	,318
Ortaokul	27	24,48	661,00			
İlkokul	25	40,80	1020,00	480,000	480,000	,203
Lise	47	34,21	1608,00			

İlkokul	25	38,64	966,00	334,000	-2,114	,035
Lisans	39	28,56	1114,00			
Ortaokul	27	39,48	1066,00	581,000	-,602	,547
Lise	47	36,36	1709,00			
Ortaokul	27	39,26	1060,00	371,000	-2,030	,042
Lisans	39	29,51	1151,00			
Lise	47	46,69	2194,50	766,500	-1,303	,193
Lisans	39	39,65	1546,50			

Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin okuryazar olmayanlarla okuryazarlar arasındaki sosyokültürel uyum düzeyi farkı anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, -2,197 olarak verilen **Z** değeri ve anlamlılık düzeyi değeri 0,028 olan p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05' eşit ya da bundan büyük değildir. Bu nedenle okuryazar olmayanlarla okuryazarlar arasındaki uyum düzeyi farkı anlamlıdır ve okuryazar olmayanların uyum düzeyi daha yüksektir. Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin okuryazar olmayanlar ile ilkökul mezunları arasındaki uyum düzeyi farkı anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, -0,556 olarak verilen **Z** değeri ve anlamlılık düzeyi değeri 0,578 olan p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05'den büyüktür. Bu nedenle okuryazar olmayanlar ile ilkökul mezunları arasındaki uyum düzeyi farkı anlamlı değildir. Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin okuryazar olmayanlar ile ortaokul mezunları arasındaki uyum düzeyi farkı anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, -0,824 olarak verilen **Z** değeri ve anlamlılık düzeyi değeri 0,410 olan p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05'den büyüktür. Bu nedenle okuryazar olmayanlar ile ortaokul mezunları arasındaki uyum düzeyi farkı anlamlı değildir. Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin okuryazar olmayanlar ile lise mezunları arasındaki uyum düzeyi farkı anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, -1,491 olarak verilen **Z** değeri ve anlamlılık düzeyi değeri 0,136 olan p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05'den büyüktür. Bu nedenle okuryazar olmayanlar ile lise mezunları arasındaki uyum düzeyi farkı anlamlı değildir. Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin okuryazar olmayanlar ile lisans mezunları arasındaki uyum düzeyi farkı anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, -2,832 olarak verilen **Z** değeri ve anlamlılık düzeyi değeri 0,005 olan p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05' eşit ya da bundan büyük değildir. Bu nedenle

okuryazar olmayanlar ile lisans mezunları arasındaki uyum düzeyi farkı anlamlıdır ve okuryazar olmayanların uyum düzeyi daha yüksektir. Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin İlkokul mezunları ile ortaokul mezunları arasındaki uyum düzeyi farkı anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, -1,000 olarak verilen Z değeri ve anlamlılık düzeyi değeri 0,318 olan p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05'den büyüktür. Bu nedenle İlkokul mezunları ile ortaokul mezunları arasındaki uyum düzeyi farkı anlamlı değildir. Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin İlkokul mezunları ile lise mezunları arasındaki uyum düzeyi farkı anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, -1,273 olarak verilen Z değeri ve anlamlılık düzeyi değeri 0,203 olan p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05'den büyüktür. Bu nedenle İlkokul mezunları ile lise mezunları arasındaki uyum düzeyi farkı anlamlı değildir. Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin İlkokul mezunları ile lisans mezunları arasındaki uyum düzeyi farkı anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, -2,114 olarak verilen Z değeri ve anlamlılık düzeyi değeri 0,035 olan p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05' eşit ya da bundan büyük değildir. Bu nedenle İlkokul mezunları ile lisans mezunları arasındaki uyum düzeyi farkı anlamlıdır ve ilkokul mezunların uyum düzeyi daha yüksektir. Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin Ortaokul mezunları ile lise mezunları arasındaki uyum düzeyi farkı anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, -0,602 olarak verilen Z değeri ve anlamlılık düzeyi değeri 0,547 olan p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05'den büyüktür. Bu nedenle Ortaokul mezunları ile lise mezunları arasındaki uyum düzeyi farkı anlamlı değildir. Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin Ortaokul mezunları ile lisans mezunları arasındaki uyum düzeyi farkı anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, -2,030 olarak verilen Z değeri ve anlamlılık düzeyi değeri 0,042 olan p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05' eşit ya da bundan büyük değildir. Bu nedenle Ortaokul mezunları ile lisans mezunları arasındaki uyum düzeyi farkı anlamlıdır ve Ortaokul mezunlarının uyum düzeyi daha yüksektir. Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin Lise mezunları ile lisans mezunları arasındaki uyum düzeyi farkı anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, -1,303 olarak verilen Z değeri ve anlamlılık düzeyi değeri 0,193 olan p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05'den büyüktür. Bu

nedenle Lise mezunları ile lisans mezunları arasındaki uyum düzeyi farkı anlamlı değildir. Genel olarak yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre; Afgan göçmenlerde eğitim düzeyi arttıkça sosyokültürel uyum düzeyi düşmektedir.

4.5.5.6. Çalışılan iş değişkenine ilişkin bulgular

Tablo 19: Afgan Göçmenlerin Sosyokültürel Uyum Puanlarının Çalışılan işe Göre Farklılaşp Farklılaşmadığı Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Çalıştığı İş	N	$\bar{X}_{sıra}$	χ^2	Sd	P
Sosyokültürel uyum	Çöpçü	37	133,95	34,010	16	,005
	Terzi	7	181,00			
	Aşçı	3	73,33			
	Garson	11	75,77			
	Bakkal	5	79,60			
	Berber	3	89,83			
	Tekstil	31	108,18			
	Mobilyacı	5	89,40			
	Kaynakçı	33	101,52			
	Kaportacı	5	170,80			
	Oto elektrikçi	9	149,89			
	Motor tamircisi	16	95,28			
	Tornacı	3	173,67			
	İnşaat	24	116,15			
	Su tesisatçısı	6	133,67			
	Dönerci	5	80,00			
	Diğer	22	95,11			
	Toplam	225				

Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyum düzeyinin çalışılan iş açısından farklılaşp farklılaşmadığı tespit etmek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucuna göre ortalamalar arasındaki fark anlamlıdır ($p < 0.05$).

Tablo 20: Afgan Göçmenlerin Sosyokültürel Uyumun Çalışılan İşe Göre Farkın Anlamlı Olup Olmadığını Birlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Çalışılan İş	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	Z	P
Çöpçü	37	27,34	1011,50	98,500	-2,579	,010
Garson	11	14,95	164,50			

Çöpçü	37	37,93	1403,50	446,500	-1,565	,117
Tekstil	31	30,40	942,50			
Çöpçü	37	40,69	1505,50	418,500	-2,261	,024
Kaynakçı	33	29,68	979,50			
Çöpçü	37	29,74	1100,50	194,500	-1,969	,049
Motor tamircisi	16	20,66	330,50			
Çöpçü	37	33,46	1238,00	353,000	-1,346	,178
İnşaat	24	27,21	653,00			
Garson	11	17,05	187,50	121,500	-1,404	,160
Tekstil	31	23,08	715,50			
Garson	11	18,36	202,00	136,000	-1,235	,217
Kaynakçı	33	23,88	788,00			
Garson	11	12,45	137,00	71,000	-,839	,401
Motor tamircisi	16	15,06	241,00			
Garson	11	12,86	141,50	75,500	-2,015	,044
İnşaat	24	20,35	488,50			
Tekstil	31	33,48	1038,00	481,000	-,410	,682
Kaynakçı	33	31,58	1042,00			
Tekstil	31	24,73	766,50	225,500	-,505	,613
Motor tamircisi	16	22,59	361,50			
Tekstil	31	27,21	843,50	347,500	-,416	,677
İnşaat	24	29,02	696,50			
Kaynakçı	33	25,65	846,50	242,500	-,459	,646
Motor tamircisi	16	23,66	378,50			
Kaynakçı	33	27,15	896,00	335,000	-,988	,323
İnşaat	24	31,54	757,00			
Motor tamircisi	16	17,44	279,00	143,000	-1,356	,175
İnşaat	24	22,54	541,00			

Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin çöpçülük işi ile garsonluk işi arasındaki sosyokültürel uyum düzeyi farkı anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, -2,579 olarak verilen **Z** değeri ve anlamlılık düzeyi değeri 0 ,010 olan p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05’ eşit ya da bundan büyük değildir. Bu nedenle çöpçülük ile garsonluk işi arasındaki uyum düzeyi farkı anlamlıdır. Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin çöpçülük işi ile tekstil işi arasındaki sosyokültürel uyum düzeyi farkı anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, -1,565 olarak verilen **Z** değeri ve

anlamlılık düzeyi değeri 0,117 olan p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05'den büyüktür. Bu nedenle çöpçülük işi ile tekstil işi arasındaki uyum düzeyi farkı anlamlı değildir. Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin çöpçülük işi ile Kaynakçı işi arasındaki sosyokültürel uyum düzeyi farkı anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, -2,261 olarak verilen **Z** değeri ve anlamlılık düzeyi değeri 0,024 olan p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05' eşit ya da bundan büyük değildir. Bu nedenle çöpçülük işi ile Kaynakçı işi arasındaki uyum düzeyi farkı anlamlıdır. Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin çöpçülük işi ile Motor tamirci işi arasındaki sosyokültürel uyum düzeyi farkı anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, -1,969 olarak verilen **Z** değeri ve anlamlılık düzeyi değeri 0,049 olan p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05' eşit ya da bundan büyük değildir. Bu nedenle çöpçülük işi ile Motor tamircisi işi arasındaki uyum düzeyi farkı anlamlıdır. Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin çöpçülük işi ile İnşaat işi arasındaki sosyokültürel uyum düzeyi farkı anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, -1,346 olarak verilen **Z** değeri ve anlamlılık düzeyi değeri 0,178 olan p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05'den büyüktür. Bu nedenle çöpçülük işi ile İnşaat işi arasındaki uyum düzeyi farkı anlamlı değildir. Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin Garson işi ile Tekstil işi arasındaki sosyokültürel uyum düzeyi farkı anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, -1,404 olarak verilen **Z** değeri ve anlamlılık düzeyi değeri 0,160 olan p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05'den büyüktür. Bu nedenle Garson işi ile Tekstil işi arasındaki uyum düzeyi farkı anlamlı değildir. Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin Garson işi ile Kaynakçı işi arasındaki sosyokültürel uyum düzeyi farkı anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, -1,235 olarak verilen **Z** değeri ve anlamlılık düzeyi değeri 0,217 olan p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05'den büyüktür. Bu nedenle Garson işi ile Kaynakçı işi arasındaki uyum düzeyi farkı anlamlı değildir. Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin Garson işi ile Motor tamirci işi arasındaki sosyokültürel uyum düzeyi farkı anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, -,839 olarak verilen **Z** değeri ve anlamlılık düzeyi değeri 0,401 olan p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05'den büyüktür. Bu nedenle Garson işi ile Motor tamircisi işi arasındaki uyum düzeyi farkı anlamlı değildir. Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin Garson işi ile

İnşaat işi arasındaki sosyokültürel uyum düzeyi farkı anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, -2,015 olarak verilen **Z** değeri ve anlamlılık düzeyi değeri 0,044 olan p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05' eşit ya da bundan büyük değildir. Bu nedenle Garson işi ile İnşaat işi arasındaki uyum düzeyi farkı anlamlıdır. Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin Tekstil işi ile Kaynakçı işi arasındaki sosyokültürel uyum düzeyi farkı anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, -0,410 olarak verilen **Z** değeri ve anlamlılık düzeyi değeri 0,682 olan p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05'den büyüktür. Bu nedenle Tekstil işi ile Kaynakçı işi arasındaki uyum düzeyi farkı anlamlı değildir. Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin Tekstil işi ile Motor tamirci işi arasındaki sosyokültürel uyum düzeyi farkı anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, -0,505 olarak verilen **Z** değeri ve anlamlılık düzeyi değeri 0,613 olan p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05'den büyüktür. Bu nedenle Tekstil işi ile Motor tamirci işi arasındaki uyum düzeyi farkı anlamlı değildir. Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin Tekstil işi ile İnşaat işi arasındaki sosyokültürel uyum düzeyi farkı anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, -0,416 olarak verilen **Z** değeri ve anlamlılık düzeyi değeri 0,677 olan p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05'den büyüktür. Bu nedenle Tekstil işi ile İnşaat işi arasındaki uyum düzeyi farkı anlamlı değildir. Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin Kaynakçı işi ile Motor tamirci işi arasındaki sosyokültürel uyum düzeyi farkı anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, -0,459 olarak verilen **Z** değeri ve anlamlılık düzeyi değeri 0,646 olan p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05'den büyüktür. Bu nedenle Kaynakçı işi ile Motor tamirci işi arasındaki uyum düzeyi farkı anlamlı değildir. Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin Kaynakçı işi ile İnşaat işi arasındaki sosyokültürel uyum düzeyi farkı anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, -0,988 olarak verilen **Z** değeri ve anlamlılık düzeyi değeri 0,323 olan p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05'den büyüktür. Bu nedenle Kaynakçı işi ile İnşaat işi arasındaki uyum düzeyi farkı anlamlı değildir. Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin Motor tamirci işi ile İnşaat işi arasındaki sosyokültürel uyum düzeyi farkı anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, -1,356 olarak verilen **Z** değeri ve anlamlılık düzeyi değeri 0,175 olan p değeri elde edilmiştir.

Olasılık değeri (p) 0,05'den büyüktür. Bu nedenle Motor tamirci işi ile İnşaat işi arasındaki uyum düzeyi farkı anlamlı değildir.

4.5.5.7. Çalışılan yerdeki konum değişkenine ilişkin bulgular

Tablo 21: Afgan Göçmenlerin Sosyokültürel Uyumun Çalıştığı Yerdeki Konumuna Göre Farklılaşma Durumu İle İlgili Yapılan Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

Puan	İşteki konum	N	X	ss	t Testi		
					Sd	T	P
Sosyokültürel uyum	Yönetici	7	2,3673	,87965	6,131	1,574	0,166
	Çalışan	218	2,8934	,51109			

Tablo 21'de görüldüğü gibi, sosyokültürel uyumu aritmetik ortalamalarının işteki konum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız grup t testi sonucunda; çalışılan işteki yönetici ve çalışan konumuna sahip olan Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyumun *toplam* puanları aritmetik ortalamalarının aralarındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

4.5.5.8. Gelir düzeyi değişkenine ilişkin bulgular

Tablo 22: Afgan Göçmenlerin Sosyokültürel Uyum Puanlarının Gelir Düzeyine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığı Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gelir düzeyi	N	$\bar{X}_{sıra}$	χ^2	Sd	P
Sosyokültürel uyum	600 TL-1.000TL	3	87,83	15,355	4	,004
	1.001 TL- 1.800 TL	3	184,50			
	1.801 TL- 2.400 TL	8	181,56			
	2.401 TL- 3.100 TL	74	118,06			
	3.101 ve üzeri	137	105,25			
	Toplam	225				

Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyum puanlarının gelir düzeyi açısından farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucuna göre, grupların sıralamalar ortalamalarının aralarındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ve sosyokültürel uyum düzeyi gelir seviyesine bağlı olarak değişmektedir ($P < 0,05$). Ulaşılan farklılığın kaynağını görebilmek amacıyla yapılan tamamlayıcı Mann Whitney U Testi sonuçlarına göre;

Tablo 23: Afgan Göçmenlerin Sosyokültürel Uyumun Gelir Düzeyine Göre Farkın Anlamlı Olup Olmadığını Birlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gelir Düzeyi	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	Z	P
1.801 TL - 2.400 TL	8	61,19	489,50	138,500	-2,463	,014
2.401 TL - 3.100 TL	74	39,37	2913,50			
2.401 TL - 3.100 TL	74	113,78	8419,50	4493,500	-1,361	,174
3.101 ve üzeri	137	101,80	13946,50			

Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin 1.801 TL - 2.400 TL geliri ile 2.401 TL - 3.100 TL geliri arasındaki sosyokültürel uyum düzeyi farkı anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, -2,463 olarak verilen **Z** değeri ve anlamlılık düzeyi değeri 0,014 olan **p** değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (**p**) 0,05' eşit ya da bundan büyük değildir. Bu nedenle 1.801 TL- 2.400 TL geliri ile 2.401 TL - 3.100 TL geliri arasındaki uyum düzeyi farkı anlamlıdır. Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin 2.401 TL- 3.100 TL geliri ile 3.101 ve üzeri geliri arasındaki sosyokültürel uyum düzeyi farkı anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, -1,361 olarak verilen **Z** değeri ve anlamlılık düzeyi değeri 0,174 olan **p** değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (**p**) 0,05' den büyüktür. Bu nedenle 2.401 TL- 3.100 TL geliri ile 3.101 ve üzeri geliri arasındaki uyum düzeyi farkı anlamlı değildir.

4.5.6. İş tatmini ölçeği fark testi sonuçları

Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin iş tatminlerinin cinsiyet, yaş, meslek, medeni durum, eğitim durum, çalıştığı işler, çalıştığı yerdeki konumlarına, gelir düzeylerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için yapılan analiz sonuçlarına araştırmanın bu kısmında yer verilmiştir.

4.5.6.1. Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular

Tablo 24: Afgan Göçmenlerin İş Tatminlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu ile İlgili Yapılan Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

Puan	Cinsiyet	N	X	ss	t Testi		
					Sd	T	P
Sosyokültürel uyum	Erkek	206	2,6867	,64513	223	1,037	0,301
	Kadın	19	2,8447	,52252			

Tablo 24 incelediğinde, iş tatmini puanlarının aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için uygulanan bağımsız grup T-testi neticesinde; erkek ve kadın Afgan göçmenlerin iş tatmin puanları aritmetik ortalamalarının aralarındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($P>0.05$). İş tatmini cinsiyete göre farklılaşmamıştır.

4.5.6.2. Yaş değişkenine ilişkin bulgular

Tablo 25: Afgan Göçmenlerin İş Tatmin Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığı Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Yaş	N	$\bar{X}_{sıra}$	χ^2	Sd	P
İş tatmini	0-15	1	151,50	14,391	8	0,072
	16-17	7	61,93			
	18-22	54	105,69			
	23-27	72	111,33			
	28-32	59	129,16			
	33-37	17	88,47			
	38-42	11	144,91			
	43-47	2	88,00			
	49 ve üstü	2	111,50			
	Toplam	225				

Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin iş tatmininin yaşa göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek için yapılan Kruskal Wallis-H Testi neticesine göre, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ve iş tatmin yaşa göre farklılaşmamıştır ($P>0.05$).

4.5.6.3. Meslek değişkenine ilişkin bulgular

Tablo 26: Afgan Göçmenlerin İş Tatmin Puanlarının Meslek Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığı Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Meslek	N	$\bar{X}_{sıra}$	χ^2	Sd	P
	Çiftçi	56	111,60			
	Bakkal	20	113,83			
	Şoför	10	85,20			
	Taksici	5	79,80			
	Terzi	5	181,50			

İş tatmini	Çoban	7	86,71	13,847	14	0,461
	Aşçı	2	158,25			
	Fırıncı	3	114,67			
	İnşaat Ustası	4	132,38			
	Memur	8	92,75			
	Öğretmen	3	102,00			
	Marangoz	6	98,83			
	Eczacı	4	85,63			
	Meslek yok	30	120,20			
	Diğer	62	118,61			
Toplam		225				

Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin iş tatmininin mesleğe göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucuna göre, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ve iş tatmini mesleğe göre farklılaşmamıştır ($P>0.05$).

4.5.6.4. Medeni durum değişkenine ilişkin bulgular

Tablo 27: Afgan Göçmenlerin İş Tatminlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu İle İlgili Yapılan Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

Puan	Medeni durum	N	X	ss	t Testi		
					Sd	T	P
İş tatmini	Evli	81	2,7710	,61811	223	1,257	0,210
	Bekâr	144	2,6601	,64487			

Tablo 27’de görüldüğü gibi, iş tatmini aritmetik ortalamalarının medeni durum açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla uygulanan bağımsız grup t testi neticesinde; evli ve bekâr Afgan göçmenlerin iş tatmininin toplam puanları aritmetik ortalamalarının aralarındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=1,257$; $p>0,05$). İş tatmini medeni duruma göre farklılaşmamıştır.

4.5.6.5. Eğitim durum değişkenine ilişkin bulgular

Tablo 28: Afgan Göçmenlerin İş Tatmin Puanlarının Eğitim Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığı Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Eğitim Durum	N	$\bar{X}_{sıra}$	χ^2	Sd	P
İş tatmini	Okuryazar değil	63	113,03	9,382	5	0,095
	Okuryazar	24	133,33			
	İlkokul	25	108,42			
	Ortaokul	27	81,65			
	Lise	47	117,27			
	Lisans	39	119,94			
	Toplam	225				

Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin iş tatmininin eğitim durumuna göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucuna göre, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ve iş tatmini eğitim durumuna göre farklılaşmamıştır ($P>0,05$).

4.5.6.6. Çalışılan iş değişkenine ilişkin bulgular

Tablo 29: Afgan Göçmenlerin İş Tatmin Puanlarının Çalışılan İş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığı Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Çalıştığı İş	N	$\bar{X}_{sıra}$	χ^2	Sd	P
İş tatmini	Çöpçü	37	67,03	48,051	16	0,000
	Terzi	7	175,50			
	Aşçı	3	133,83			
	Garson	11	120,41			
	Bakkal	5	189,40			
	Berber	3	85,83			
	Tekstil	31	95,31			
	Mobilyacı	5	117,70			
	Kaynakçı	33	108,64			
	Kaportacı	5	120,70			
	Oto elektrikçi	9	111,78			
	Motor tamircisi	16	130,03			
	Tornacı	3	72,17			
	İnşaat	24	123,29			

Su tesisatçısı	6	140,92
Dönerci	5	180,50
Diğer	22	138,39
Toplam	225	

Araştırmaya katılan Afgan göçmenler arasında iş tatmini düzeyinin çalışılan iş açısından farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan Kruskal Wallis-H Testi neticesine göre, grupların sıralamalar ortalamalarının aralarındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ve Afgan göçmenler arasında iş tatmin düzeyi çalışılan işe bağlı olarak değişmektedir ($P<0,05$). Ulaşılan bu farklılığın kaynağını görebilmek amacıyla yapılan tamamlayıcı Mann Whitney U Testi sonuçlarına göre;

Tablo 30: Afgan Göçmenlerin Sosyokültürel Uyumun Çalışılan İşe Göre Farkın Anlamlı Olup Olmadığını Birlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Çalıştığı İş	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	Z	P
Çöpçü	37	21,77	805,50	102,500	-2,481	0,013
Garson	11	33,68	370,50			
Çöpçü	37	30,28	1120,50	417,500	-1,923	0,055
Tekstil	31	39,53	1225,50			
Çöpçü	37	28,16	1042,00	339,000	-3,197	,001
Kaynakçı	33	43,73	1443,00			
Çöpçü	37	22,72	840,50	137,500	-3,074	0,002
Motor tamircisi	16	36,91	590,50			
Çöpçü	37	24,31	899,50	196,500	-3,657	0,000
İnşaat	24	41,31	991,50			
Garson	11	25,41	279,50	127,500	-1,231	0,218
Tekstil	31	20,11	623,50			
Garson	11	24,73	272,00	157,000	-,665	0,506
Kaynakçı	33	21,76	718,00			
Garson	11	13,23	145,50	79,500	-,420	0,675
Motor tamircisi	16	14,53	232,50			
Garson	11	17,73	195,00	129,000	-,107	,915
İnşaat	24	18,13	435,00			
Tekstil	31	30,39	942,00	446,000	-,881	0,378
Kaynakçı	33	34,48	1138,00			
Tekstil	31	21,69	672,50	176,500	-1,607	0,108
Motor tamircisi	16	28,47	455,50			
Tekstil	31	24,74	767,00	271,000	-1,716	0,086

İnşaat	24	32,21	773,00	213,000	-1,089	0,276
Kaynakçı	33	23,45	774,00			
Motor tamircisi	16	28,19	451,00			
Kaynakçı	33	27,15	896,00	335,000	-,987	0,323
İnşaat	24	31,54	757,00			
Motor tamircisi	16	21,16	338,50			
İnşaat	24	20,06	481,50	181,500	-,290	0,772

Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin çöpçülük işi ile garsonluk işi arasındaki iş tatmin düzey farkı anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, -2,481 olarak verilen **Z** değeri ve anlamlılık düzeyi değeri 0,013 olan p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05' eşit ya da bundan büyük değildir. Bu nedenle çöpçülük işi ile garsonluk işi arasındaki iş tatmin düzeyi farkı anlamlıdır ve garsonluk işi ile meşgul olanın iş tatmin düzeyi daha yüksektir. Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin çöpçülük işi ile Tekstil işi arasındaki iş tatmin düzey farkı anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, -1,923 olarak verilen **Z** değeri ve anlamlılık düzeyi değeri 0,055 olan p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05'den büyüktür. Bu nedenle çöpçülük işi ile tekstil işi arasındaki iş tatmin düzeyi farkı anlamlı değildir. Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin çöpçülük işi ile Kaynakçılık işi arasındaki iş tatmin düzey farkı anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, -3,197 olarak verilen **Z** değeri ve anlamlılık düzeyi değeri 0,001 olan p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05' eşit ya da bundan büyük değildir. Bu nedenle çöpçülük işi ile kaynakçı işi arasındaki iş tatmin düzeyi farkı anlamlıdır. Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin çöpçülük işi ile motor tamirciliği işi arasındaki iş tatmin düzey farkı anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, -3,074 olarak verilen **Z** değeri ve anlamlılık düzeyi değeri 0,002 olan p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05' eşit ya da bundan büyük değildir. Bu nedenle çöpçülük işi ile motor tamirci işi arasındaki iş tatmin düzeyi farkı anlamlıdır. Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin çöpçülük işi ile İnşaat işi arasındaki iş tatmin düzey farkı anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, -3,657 olarak verilen **Z** değeri ve anlamlılık düzeyi değeri 0,000 olan p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05' eşit ya da bundan büyük değildir. Bu nedenle çöpçülük işi ile İnşaat işi arasındaki iş tatmin düzeyi farkı anlamlıdır. Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin garsonluk işi ile Tekstil işi arasındaki iş tatmin düzey farkı anlamlı olup

olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, -1,231 olarak verilen **Z** değeri ve anlamlılık düzeyi değeri 0,218 olan p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05'den büyüktür. Bu nedenle garsonluk işi ile tekstil işi arasındaki tatmin düzeyi farkı anlamlı değildir. Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin garsonluk işi ile kaynakçılık işi arasındaki iş tatmin düzey farkı anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, -0,665 olarak verilen **Z** değeri ve anlamlılık düzeyi değeri 0,506 olan p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05'den büyüktür. Bu nedenle garsonluk işi ile kaynakçılık işi arasındaki tatmin düzeyi farkı anlamlı değildir. Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin garsonluk işi ile motor tamirciliği işi arasındaki iş tatmin düzey farkı anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, -0,420 olarak verilen **Z** değeri ve anlamlılık düzeyi değeri 0,675 olan p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05'den büyüktür. Bu nedenle garsonluk işi ile motor tamirciliği işi arasındaki tatmin düzeyi farkı anlamlı değildir. Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin garsonluk işi ile inşaat işi arasındaki iş tatmin düzey farkı anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, -,107 olarak verilen **Z** değeri ve anlamlılık düzeyi değeri 0,915 olan p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05'den büyüktür. Bu nedenle garsonluk işi ile inşaat işi arasındaki tatmin düzeyi farkı anlamlı değildir. Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin tekstil işi ile kaynakçılık işi arasındaki iş tatmin düzey farkı anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, -0,881 olarak verilen **Z** değeri ve anlamlılık düzeyi değeri 0,378 olan p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05'den büyüktür. Bu nedenle tekstil işi ile kaynakçılık işi arasındaki tatmin düzeyi farkı anlamlı değildir. Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin tekstil işi ile motor tamirciliği işi arasındaki iş tatmin düzey farkı anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, -1,607 olarak verilen **Z** değeri ve anlamlılık düzeyi değeri 0,108 olan p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05'den büyüktür. Bu nedenle tekstil işi ile motor tamirciliği işi arasındaki tatmin düzeyi farkı anlamlı değildir. Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin tekstil işi ile inşaat işi arasındaki iş tatmin düzey farkı anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, -1,716 olarak verilen **Z** değeri ve anlamlılık düzeyi değeri 0,086 olan p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05'den büyüktür. Bu nedenle tekstil işi ile inşaat işi arasındaki tatmin düzeyi farkı

anlamli değildir. Araştırmaya katılan Afgan gmenlerin kaynakçılık işi ile motor tamirciliği işi arasındaki işi tatmin düzey farkı anlamli olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, -1,089 olarak verilen **Z** değeri ve anlamlılık düzeyi değeri 0,276 olan p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05'den büyüktür. Bu nedenle kaynakçılık işi ile motor tamirciliği işi arasındaki tatmin düzeyi farkı anlamli değildir. Araştırmaya katılan Afgan gmenlerin kaynakçılık işi ile inşaat işi arasındaki işi tatmin düzey farkı anlamli olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, -0,987 olarak verilen **Z** değeri ve anlamlılık düzeyi değeri 0,323 olan p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05'den büyüktür. Bu nedenle kaynakçılık işi ile inşaat işi arasındaki tatmin düzeyi farkı anlamli değildir. Araştırmaya katılan Afgan gmenlerin motor tamirciliği işi ile inşaat işi arasındaki işi tatmin düzey farkı anlamli olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, --0,290 olarak verilen **Z** değeri ve anlamlılık düzeyi değeri 0,772 olan p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05'den büyüktür. Bu nedenle motor tamirciliği işi ile inşaat işi arasındaki tatmin düzeyi farkı anlamli değildir.

4.5.6.7. Çalıştığı yerdeki konumun değişkenine ilişkin bulgular

Tablo 31: Afgan Gmenlerin İş Tatminlerinin alıştığı Yerdeki Konumun Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu İle İlgili Yapılan Bağımsız rneklem t Testi Sonuçları

Puan	İşteki Konum	N	X	ss	t Testi		
					Sd	T	P
İş tatmini	Yönetici	7	3,1500	1,00995	223	1,912	0,057
	alışan	218	2,6856	0,61878			

Tablo 31'de görüldüğü gibi, işi tatmini aritmetik ortalamalarının çalıştığı yerdeki konum açısından anlamli farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda; yönetici ve alışan Afgan gmenlerin işi tatminin puanları aritmetik ortalamalarının aralarındaki fark istatistiksel olarak anlamli bulunmamıştır ($P > 0.05$). İş tatmini çalıştığı yerdeki konumuna göre farklılaşmamaktadır.

4.5.6.8. Gelir düzey değişkenine ilişkin bulgular

Tablo 32: Afgan Göçmenlerin İş Tatmin Puanlarının Gelir Düzey Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığı Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gelir Düzeyi	N	$\bar{X}_{sıra}$	χ^2	Sd	P
İş tatmini	600 TL - 1.000 TL	3	219,17	26,722	4	,000
	1.001 TL - 1.800 TL	3	71,50			
	1.801 TL - 2.400 TL	8	76,31			
	2.401 TL - 3.100 TL	74	89,90			
	3.101 ve üzeri	137	126,20			

Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin iş tatmin puanlarının gelir düzeyi açısından değişip değişmediğini tespit etmek amacıyla uygulanan Kruskal Wallis-H Testi sonucuna göre, grupların sıralamalar ortalamalarının aralarındaki fark istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. İş tatmini gelir seviyesine bağlı olarak değişmektedir ($p < 0,05$). Ulaşılan bu farklılığın kaynağını görebilmek amacıyla uygulanan tamamlayıcı Mann Whitney U testi sonuçlarına göre;

Tablo 33: Afgan Göçmenlerin İş Tatminlerinin Gelir Düzey Değişkenine Göre Farkın Anlamlı Olup Olmadığını Birlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gelir Seviyesi	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	Z	P
600 TL - 1.000 TL	3	5,00	15,00	0,000	-1,964	,050
1.001 TL - 1.800 TL	3	2,00	6,00			
1.001 TL - 1.800 TL	3	5,00	15,00	9,000	-,614	,539
1.801 TL - 2.400 TL	8	6,38	51,00			
1.801 TL - 2.400 TL	8	38,31	306,50	270,500	-,399	,690
2.401 TL - 3.100 TL	74	41,84	3096,50			
2.401 TL - 3.100 TL	74	83,59	6185,50	3410,500	-3,921	,000
3.101 ve üzeri	137	118,11	16180,50			

Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin 600 TL- 1.000 TL geliri ile 1.001 TL- 1.800 TL geliri arasındaki iş tatmin düzey farkı anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, -1,964 olarak verilen Z değeri ve anlamlılık düzeyi değeri 0,050 olan p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05' eşittir. Bu nedenle 600 TL- 1.000 TL geliri ile 1.001 TL- 1.800 TL geliri arasındaki tatmin düzeyi farkı anlamlıdır. Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin 1.001 TL-

1.800 TL geliri ile 1.801 TL- 2.400 TL geliri arasındaki iş tatmin düzey farkı anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, -0,614 olarak verilen **Z** değeri ve anlamlılık düzeyi değeri 0,539 olan p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05'den büyüktür. Bu nedenle 1.001 TL- 1.800 TL geliri ile 1.801 TL- 2.400 TL geliri arasındaki tatmin düzeyi farkı anlamlı değildir. Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin 1.801 TL- 2.400 TL geliri ile 2.401 TL - 3.100 TL geliri arasındaki iş tatmin düzey farkı anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, -0,399 olarak verilen **Z** değeri ve anlamlılık düzeyi değeri 0,690 olan p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05'den büyüktür. Bu nedenle 1.801 TL- 2.400 TL geliri ile 2.401 TL- 3.100 TL geliri arasındaki tatmin düzeyi farkı anlamlı değildir. Araştırmaya katılan Afgan göçmenlerin 2.401 TL- 3.100 TL geliri ile 3.101 ve üzeri geliri arasındaki iş tatmin düzey farkı anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, -3,921 olarak verilen **Z** değeri ve anlamlılık düzeyi değeri 0,000 olan p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05' eşit yada bundan büyük değildir. Bu nedenle 2.401 TL- 3.100 TL geliri ile 3.101 ve üzeri geliri arasındaki tatmin düzeyi farkı anlamlıdır.

5. BÖLÜM: TARTIŞMA VE SONUÇ

Çalışmanın bu bölümünde tartışma ve sonuç kısmı ele alınmaktadır.

5.1. Tartışma

Ravenstein'in göç yasasına göre kadınların göç etme isteği erkeklere göre daha yüksektir. Ravenstein'in göç yasasının tersine bu araştırmada kadın Afgan göçmenlerin erkeklere göre daha az olduğu görülmüştür. Çünkü göç yolundaki olumsuz etmenler kadın göçmen sayısının düşük olmasına sebep olmuştur.

Kesişen fırsatlar teorisine göre göç edilecek bölgelerde iş bulma fırsatları fazla ise o bölgelere göç de fazla olacaktır. Bu çalışmanın bulguları; Afgan göçmenlerin tekstil ve sanayi iş kollarında yoğun olarak çalıştıkları görülmüştür. Bu sonuç kesişen fırsatlar teorisiyle paralellik göstermektedir.

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

John Stacey Adams tarafından 1963 yılında geliştirilen eşitlik teorisinde çalışma şartlarıyla alınan ücret arasındaki dengesizliğin iş tatminini etkilediği vurgulanmıştır. Bu çalışmaya katılan Afgan göçmenlerin ağır işlerde çalışıp daha az ücret alanlarının iş tamimlerinin daha az olduğu görülmüştür.

Edwin Locke 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 (2019), turizm işletmelerinde içsel pazarlama, sosyokültürel uyum ve çalışan memnuniyeti ilişkisini incelediği çalışmada benzer olarak sosyokültürel uyumunun artışıyla ilgili; sosyokültürel uyum seviyeleri artış gösterdiğinde içsel pazarlama uygulamalarında da artış görülürken çalışanların sosyokültürel uyum seviyeleri arttıkça memnuniyet seviyeleri azalmıştır. Geyik Yıldırım (2020), Suriyeli kent mültecilerinin sosyal, kültürel ve ekonomik entegrasyon başlıklı çalışmasının

sonucunda Suriyeli kent mültecilerinin Türk toplumuna sosyal yada 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 güçlüklerle neden olduğu; sosyal uyumda sosyal bağlar konusunda eksikliklerin sahip olduğu bulgularına da benzer olarak elde edilmiştir. Koçak (2020), kişilerarası iletişim bağlamında kültürleşme ve sosyokültürel adaptasyon üzerinde yaptığı çalışmada benzer olarak sosyokültürel uyumunun artışıyla ilgili; Türkiye’de uluslararası öğrencilerin sosyokültürel olarak yüksek seviyede adaptasyon geliştirdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Masgoret (2005), kültürler arası 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 tatmininin düşmesine benzer olarak Masgoret araştırmanın 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 ve diğ. (2012), Avustralya işyerlerinde profesyonel Çinli göçmenler (PCIs) için kültürleşme stratejisi ile iş doyumunu arasındaki ilişkisini 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 ve diğ. (2018), İsviçre’de Geneva şehrinde göçmenlerin işle ilgili refahını incelemiştir. İsviçre’de çalışan Portekizli göçmenlerin genel olarak işlerinden memnun olduklarını göstermektedir. Daha uzun ikamet süresinin daha yüksek işyeri refahı ile ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Bu çalışmanın aksine Afgan göçmenlerin genel olarak işinden memnun olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Au ve diğ. (1998), "Chainatown" (merkezi Çin bölgesi) veya "şehir" (Çin Mahallesi bölgesi dışında) sitelerinde istihdam edilen New York City’den ("NYS") göçmenler arasında kültürleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu 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 ulaşılmıştır.

Sayed Uddin (2020), 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 olmamalarıdır. Bunlar elbette göçmenlerin verimliliğini etkilemektedir.

Özet olarak bu çalışmalar neticesinde: Şalvarcı (2019), çalışmasında da Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyum düzeylerinin artışı ile ilgili uyumlu olarak çalışanların sosyokültürel uyum düzeyleri arttıkça memnuniyetleri azalmıştır. Geyik Yıldırım (2020), Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyum düzeylerinin artışı ile ilgili uyumlu olarak Suriyeli kent göçmenlerinin Türk toplumuna sosyal ya da kültürel olarak uyum sağlamalarını basitleştiren etnik ya da dini etkenlere sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Koçak (2020), Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyum düzeylerinin artışı ile ilgili uyumlu olarak uluslararası öğrencilerin Türkiye’de sosyokültürel anlamda yüksek düzeyde adaptasyon geliştirdiklerini göstermektedir. Masgoret (2006), Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyumunun artışı ve iş tatminin düşmesine benzer olarak 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 olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Lu ve diğ (2012), 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 ve diğ (2020), İsviçre’de çalışan Portekizli göçmenlerin genel olarak işlerinden memnun olduklarını göstermektedir. Neto ve diğerlerinin (2020) bu çalışmasından farklı olarak Afgan göçmenlerin genelinin işinden memnun olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Au ve diğ (1998), yürüttüğü çalışmada iş memnuniyetsizliği sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmayla Afgan göçmenlerin iş tatminsizliği benzerlik göstermektedir.

5.2. Sonuç

Giriş kısmında da bahsettiğimiz gibi araştırmanın amacı, Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyum düzeylerinin iş tatmini üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Bu çalışmada Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyumlarının iş tatminini nasıl etkilediğini ve Afgan göçmenlerin demografik özelliklerinin iş tatmini ve sosyokültürel uyum üzerindeki etkileri nelerdir sorularına cevap aranmıştır.

Bursa’da ikamet eden 234 Afgan çalışan üzerine uyguladığımız bu çalışmada elde edilen bulgular Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyum düzeyi arttıkça iş tatmini düzeylerinin düştüğünü göstermektedir.

Uygulanmış olan ankettin birinci bölümünde, çalışmaya katılan Afgan göçmenler hakkında demografik bilgilere yer verilmiş, ikinci bölümde ise, revize sosyokültürel uyum ölçeği SCAS-R kullanılmış, üçüncü bölümünde ise Minnesota iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın analiz aşamasında güvenilirlik analizi, korelasyon analizi, regresyon analizi, parametrik Mann Whitney U testi, Kruskal Wallis-H testi, bağımsız grup T-testi tekniklerinden yararlanılmıştır.

Araştırmaya katılan 225 Afgan göçmeninin demografik verileri incelendiğinde göçmenlerin büyük çoğunluğunu erkek (206), 23-27 yaş aralığında olanlar (72), Afganistan’da çalıştıkları meslekler açısından çiftçiler (56), Türkiye’de çalıştıkları meslek durumuna göre çöpçü (37), medeni duruma göre bekâr (144), eğitim durumuna göre okuryazar olmayanlar (63), Afgan göçmenlerin çalıştığı iş yerlerde pozisyonu göre personel (218), gelir düzeyi aylık 3101TL ve üzeri sahip (137) oluşturduğu gözlemlenmektedir.

Araştırmanın asıl amacı olan sosyokültürel uyum ile iş tatmini arasındaki ilişki değerlendirildiğinde, sosyokültürel uyum arttıkça iş tatminin azaldığı görülmüştür. Bulgulara göre sosyokültürel uyum ile iş tatmini puanları arasında zayıf da olsa negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür; bu nedenle temel hipotez “ H_0 : Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyumlarının iş tatmini üzerinde etkisi yoktur.” reddedilmiştir.

Bulgulara göre kadın göçmenlerle erkek göçmenler arasında iş tatmini açısından fark anlamlı değildir. Bu nedenle hipotez 2: H_0 reddedilememiştir. Yani iş tatmini düzeyi cinsiyete göre değişmemektedir.

Bulgulara göre kadın göçmenlerle erkek göçmenler arasında sosyokültürel uyum düzeyi açısından fark anlamlıdır. Bu nedenle hipotez 3: H_0 reddedilmiştir. Yani sosyokültürel uyum düzeyi cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

Bulgulara göre göçmenler arasında sosyokültürel uyum düzeyinin yaşa göre farkı anlamlı değildir. Bu nedenle hipotez 4: H_0 reddedilememiştir. Yani sosyokültürel uyum düzeyi yaşa göre değişmemektedir.

Bulgulara göre göçmenler arasında iş tatmini düzeyinin yaşa göre farkı anlamlı değildir. Bu nedenle hipotez 5: H_0 reddedilememiştir. Yani iş tatmini düzeyi yaşa göre farklılaşmamaktadır.

Bulgulara göre göçmenler arasında sosyokültürel uyum düzeyinin mesleğe göre farkı anlamlı değildir. Bu nedenle hipotez 6: H_0 reddedilememiştir. Yani sosyokültürel uyum düzeyi mesleğe göre farklılaşmamaktadır.

Bulgulara göre göçmenler arasında iş tatmini düzeyinin mesleğe göre farkı anlamlı değildir. Bu nedenle hipotez 7: H_0 reddedilememiştir. Yani iş tatmini düzeyi mesleğe göre farklılaşmamaktadır.

Bulgulara göre göçmenler arasında sosyokültürel uyum düzeyinin medeni duruma göre farkı anlamlı değildir. Bu nedenle hipotez 8: H_0 reddedilememiştir. Sosyokültürel uyum düzeyi medeni duruma göre farklılaşmamaktadır.

Bulgulara göre göçmenler arasında iş tatmini düzeyinin medeni duruma göre farkı anlamlı değildir. Bu nedenle hipotez 9: H_0 reddedilememiştir. Yani iş tatmini düzeyi medeni duruma göre farklılaşmamaktadır.

Bulgulara göre göçmenler arasında sosyokültürel uyum düzeyi eğitim durumlarına göre farkı anlamlıdır. Bu nedenle hipotez 10: H_0 reddedilmiştir. Yani sosyokültürel uyum düzeyi eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır.

Bulgulara göre göçmenler arasında iş tatmini düzeyinin eğitim durumlarına göre farkı anlamlı değildir. Bu nedenle hipotez 11: H_0 reddedilememiştir. Yani iş tatmini düzeyi eğitim durumuna göre farklılaşmamaktadır.

Bulgulara göre göçmenler arasında sosyokültürel uyum düzeyinin çalışılan işe göre farkı anlamlı bulunmuştur. Bu nedenle hipotez 12: H_0 reddedilmiştir. Sosyokültürel uyum düzeyi çalışılan işe göre farklılaşmaktadır.

Bulgulara göre göçmenler arasında iş tatmini düzeyinin çalışılan işe göre farkı anlamlı bulunmuştur. Bu nedenle hipotez 13: H_0 reddedilmiştir. Yani iş tatmini düzeyi çalışılan işe bağlı olarak değişmektedir.

Bulgulara göre göçmenler arasında sosyokültürel uyum düzeyinin çalıştığı yerdeki konumuna göre farkı anlamlı değildir. Bu nedenle hipotez 14: H_0 reddedilememiştir. Yani sosyokültürel uyum çalıştığı yerdeki konumuna göre değişmemektedir.

Bulgulara göre göçmenler arasında iş tatmini düzeyinin çalıştığı yerdeki konumuna göre farkı anlamlı değildir. Bu nedenle hipotez 15: H_0 reddedilememiştir. İş tatmini düzeyi çalıştığı yerdeki konuma göre farklılaşmamaktadır.

Bulgulara göre göçmenler arasında sosyokültürel uyum düzeyinin gelir düzeyine göre farkı anlamlı bulunmuştur. Bu nedenle hipotez 16: H_0 reddedilmiştir. Sosyokültürel uyum düzeyi gelir seviyesine bağlı olarak değişmektedir.

Bulgulara göre göçmenler arasında iş tatmini düzeyinin gelir düzeyine göre farkı anlamlı bulunmuştur. Bu nedenle hipotez 17: H_0 reddedilmiştir. İş tatmini düzeyi gelir seviyesine bağlı olarak değişmektedir.

Hipotez testlerinden de görüldüğü gibi araştırmada demografik özellikler açısından da sosyokültürel uyum ve iş tatmini düzeyinin farklılık gösterip göstermediği belirlenmiştir. Farklı yaş gruplarında gözlemlenen sosyokültürel uyum ve iş tatminleri arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Afgan göçmenlerin geldiği yerdeki mesleğine göre sosyokültürel uyum 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 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 aşçılarıdır. İş tatmini en düşük olan çalışan grubunun çöpçüler olduğu görülürken, iş tatmini en yüksek olan çalışan grubunun bakkallar olduğu

görülmüştür. Bulgulara bakıldığında bakkalların tamamının yönetici pozisyonunda çalıştığı 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 evlilerdir.

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

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 600-1000 TL maaş alan göçmenlerde olduğu görülürken, en yüksek sosyokültürel uyumun 1001-1800 TL arasında maaş alan göçmenlerde olduğu görülmüştür. İş tatmininin gelir düzeylerine göre anlamlı farklılaştığı da görülmüştür. İş tatmini en düşük olan gelir grubu 1001-1800 TL maaş alan göçmenler iken, iş tatmini en yüksek olan gelir grubu 600-1000 TL maaş alan göçmenlerdir.

Bulgular, Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyum düzeyi arttıkça iş tatmininin düştüğünü göstermektedir. Bunun temel nedenlerinin Afgan göçmenlerin kültürel yakınlığı, beklentilerinin yüksek olması, Afgan göçmenlerin kültürel zekâsının teşvik edilmemesi gibi faktörler olduğu düşünülmektedir.

Diğer araştırmacıların buldukları sonuçları ele aldığımızda; Şalvarcı (2019), turizm işletmelerinde içsel pazarlama, sosyokültürel uyum ve çalışan memnuniyeti ilişkisini incelediği çalışmada sosyokültürel uyum düzeyleri artış gösterdikçe içsel pazarlama uygulamalarında da artış görülmüş ve çalışanların sosyokültürel uyum düzeyleri arttıkça memnuniyet düzeyleri azalma göstermiştir. Geyik Yıldırım (2020), Suriyeli kent mültecilerinin sosyal, kültürel ve ekonomik entegrasyon adı çalışmasında Suriyeli kent mültecilerinin Türk toplumuna sosyal ve kültürel bakımından entegre olmalarını basitleştiren etnik ve dini unsurlara sahip oldukları; ancak düşük gelir, ucuz iş gücü ve kadın istihdamı gibi unsurları ekonomik entegrasyon konusunda zorluklar ortaya

çıkardığı; sosyal entegrasyonda da sosyal köprüler konusunda eksikliklerin var olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Masgoret (2005), kültürler arası geçiş yapan bireylerin işleyişiyle ilgili bir dizi değişkenin karşılıklı ilişkilerini ve bu değişkenlerin sosyokültürel uyum ve iş performansı endeksleriyle ilişkisini incelemiş araştırmanın sonucunda da, 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 olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Au vd. (1998), "Chainatown" New York City'de ("NYS") göçmenler arasında kültürleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkisi incelemiştir. Bu Chinatown işçileri, genellikle kötü çalışma koşulları altında uzun ve düzensiz saatler çalışmaktadırlar. 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 çalışma benzer olarak Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyumlarının artışıyla birlikte iş tatminlerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Uygulanan anket birtakım sınırlılıkları kapsamaktadır. Anketin sadece Bursa ilinde alınan bir örnek üzerinde uygulanması bir eksiklik olarak görülebilir. Bu yapılan araştırma Bursa ilinde Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyumunun iş tatminine etkilerini incelemekte, Türkiye'deki Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyumunun iş tatminine etkilerini kapsamamaktadır. Dolayısıyla, Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyumunun iş tatminine etkileri üzerine, Türkiye'nin diğer illeri de dâhil edilerek anket çalışmalarının yapılması daha sağlıklı sonuçlara ulaşmak için önemlidir. Türkiye'nin diğer illerinde yapılacak çalışmalar için araştırmacılara, Afgan göçmenler üzerinde daha geniş kapsamlı çalışmalar yapmaları önerilebilir.

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

alışanlarına karşı, iş tatmin düzeylerini yükseltmek amacıyla bazı adımlar atabilir. Göçmenlerin iş tatmini düzeylerini yükseltmek amacıyla ücret politikası ve mesleki eğitim düzeyi gibi konularda iyileştirici adımlar atılabilir.

- Bu araştırma sonuçları dikkate alınarak göçmen çalışanların iş tatminlerini arttırmak için yeni araştırmalar yapılabilir.



KAYNAKÇA

- Adıgüzel, Y.** (2016). *Göç sosyolojisi*. Ankara: Nobel Akademik Yayınları.
- Adıyaman, O.** (2021). *İçsel pazarlamanın iş tatmini ve işgören performansına etkisi: Türkiye odalar ve borsalar birliği'ne bağlı meslek kuruluşlarına yönelik bir uygulama*. (Yüksek lisans tezi). Eskişehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Aaker, D.A., Kumar, V. & Day, G.S.**, (2007). *Marketing Research*, 9. Edition, John Wiley & Sons, Danvers.
- Akıncı, B., Nergiz, A., & Gedik, E.** (2015). Uyum süreci üzerine bir değerlendirme: göç ve toplumsal kabul. *Göç Araştırmaları Dergisi*, (2), 58-83.
- Akıncı, Z.** (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(4), 1-25.
- Aksoy, Z.** (2012). Uluslararası göç ve kültürlerarası iletişim. *Journal of International Social Research*, 5(20), 292-303.
- Aktaş, R., & Aktaş, A.** (1991). Uzmanlaşma, yazılı kurallar ve yerinden yönetimin iş doyumu üzerinde etkisi. *Verimlilik Dergisi*, 2(78), 1-17.
- Aktel, M., & Kaygısız, Ü.** (2018). Türkiye'de göç yönetimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(2), 579-604.
- Aslan, H.** (2020). Algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolü. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 1452-1469.
- Ateş, G.** (2005). *Yöneticilerin liderlik davranışlarının çalışanların iş tatmini üzerindeki etkileri: hava kuvvetleri komutanlığında uygulama*. (Yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

- Au, A. Y. W., Garey, J. G., Bermas, N., & 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.
- Ayan, B.** (2008). *İşletmelerde eğitimin çalışanlar üzerindeki iş tatmini: Gıda sektöründe bir uygulama*. (Yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Barışık, S.** (2020). Göç kavramı, tanımı ve türleri. <https://www.researchgate.net/publication/347388175> adresinden erişildi.
- Batista, C.P.** (2018). *Örgütsel stres kaynaklarının çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisinin incelenmesi: Guine-Bissau'daki kamu işletme çalışanları için yapılan bir araştırma*, (Yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Bayraklı, C.** (2007). *Dış göçün sosyo-ekonomik etkileri: Görece Göçmen Konutları'nda (İzmir) yaşayan Bulgaristan göçmenleri örneği*, (Yüksek lisans tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Bratram, D., Poros, M. V., & Monforte, P.** (2017). *Göç meselesinde temel kavramlar*. Hece Yayınları ve Dergileri.
- Buitendach, J. H., & De Witte, H.** (2005). Job insecurity, extrinsic and intrinsic job satisfaction and affective organisational commitment of maintenance workers in a parastatal. *South African Journal of Business Management*, 36(2), 27-37.
- Büyüköztürk, Ş.** (2021). *Sosyal Bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Cerev, G.** (2018). İş güvenliği uzmanlarının genel, içsel ve dışsal iş tatmin düzeylerinin incelenmesi üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 91-112.
- Chi Njeundam Chuba, B.** (2016). Perception of job satisfaction and over qualification among African immigrants in Alberta, Canada.
- Chiu, S. F., & Chen, H. L.** (2005). Relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior: The mediational role of job satisfaction. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 33(6), 523-540.
- Clark, A., Oswald, A., & Warr, P.** (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(1), 57-81.

- Çağlayan, S.** (2006). Göç kuramları, göç ve göçmen ilişkisi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (17), 67-91.
- Çapkın, N.** (2011). *Personelin kaygı düzeyinin iş tatminine olan etkisi: sağlık sektöründe yapılan bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Edirne.
- Çiçekli, B.** (2009). *Uluslararası Göç Hukuku Göç Terimleri Sözlüğü*. İsviçre: Uluslararası Göç Örgütü.
- Çekok, M.** (2021). *S.M.M.M. (serbest muhasebeci mali müşavirlerin) hizmetkâr liderlik davranışlarının işyerindeki (stajyer-eleman) iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi muhasebe sektörü- Mersin örneği*. (Yüksek lisans tezi). Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Çelik, D.** (2019). *Sosyokültürel uyum ile akademik uyum ilişkisi uluslararası öğrenciler üzerine bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Çevirme, B.** (2021). *Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki Beylikdüzü belediyesi örneği*. (Yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Develi, E. S.** (2017). 21. Yüzyılda göç olgusu: uluslararası göç teorilerinin ekonomi politikası. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(Göç Özel Sayısı), 1343-1353.
- Düveroğlu, D.** (2022). *Örgütsel adalet algısının iş tatmini üzerine etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolü: hizmet sektörü pazarlama elemanları üzerine görgül bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi), Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Doğan, S. G.** (2021). *Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatminine ve Çalışan Performansına Etkisi*. (Yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Eflatun, M., & Çelik, M.** (2020). Kültürel zekanın sosyo-kültürel uyum üzerine etkisi: çok kültürlü bir araştırma. *Antalya Bilim Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 62-78.

- Eğimli, A. T.** (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Ergüder, M. Ş.** (2021). *Doktor-yöneticilerin yönetsel becerilerinin çalışanların iş tatmini üzerindeki etkileri: sağlık işletmelerine yönelik bir araştırma.* (Yüksek lisans tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Geyik Yıldırım, S.** (2020). *Suriyeli kent mültecilerinin sosyal, kültürel ve ekonomik entegrasyonu (Küçükçekmece ilçesi örneği).* (Doktora tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Gezici, A.** (2007). *Yöneticilerin liderlik stillerinin çalışanların iş tatmini üzerindeki etkileri: özel eğitim kurumlarında öğretimsel liderlik ve bir uygulama.* (Yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Gudmundsdottir, S.** (2013). The relationship between socio cultural adjustment and extrinsic job satisfaction. *International Journal of Business and Social Science*, 4(10), 43-48.
- Güllüpinar, F.** (2012). Göç olgusunun ekonomi-politiği ve uluslararası göç kuramları üzerine bir değerlendirme. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(4), 53-85.
- Gürler, Z.** (2017). *2000 yılı sonrası Türkiye'ye gelen göçmenlerin sosyo-kültürel özellikleri.* (Yüksek lisans tezi). Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Jerome, N.** (2013). Application of the Maslow's hierarchy of need theory; impacts and implications on organizational culture, human resource and employee's performance. *International journal of business and management invention*, 2(3), 39-45.
- Haşiloğlu, S. B., Baran, T., & Aydın, O.** (2015). Pazarlama araştırmalarındaki potansiyel problemlere yönelik bir araştırma: Kolayda örnekleme ve sıklık ifadeli ölçek maddeleri. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, (1), 19-28.
- Kalayıcı, Ş.** (2009). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri.* Ankara: Asil Yayın dağıtım Yayınları.

- Karabacak, G.** (2013). *İş-aile çatışmasının iş ve yaşam doyumuna etkilerinin iş stresi ve algılanan sosyal destek açısından otel personeli üzerinde incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Aydın.
- 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., & Kösterelioğlu, İ.** (2008). İletişim becerileri değerlendirme ölçeğinin faktör analizi metodu ile geliştirilmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (21), 81-98.
- Karakuş, Ç.** (2019). *Çalışma hayatında iş tatmini ve iş stresi: özel bir hastanede hemşireler üzerine araştırma*. (Yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Karaoğlu, N.** (2011). *Karacabey ve Mustafakemalpaşa ilçelerindeki göç hareketlerinin iki durumlu tercih modelleriyle analizi*. (Yüksek lisans tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Bursa.
- Karasar, N.** (2002). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Ankara; Nobel Yayınları.
- Kayasandık, A. E.** (2022). *Akademisyenlerin iş ve yaşam doyumunda örgüt kültürü ve iletişim doyumunun rolü*, Ankara; İksad Yayınları.
- Kılıç, T.** (2020). *Türkiye’de bulunan uluslararası öğrencilerin psiko-sosyal ve sosyokültürel uyumu: İstanbul örneği*. (Doktora tezi). Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kınık, S.** (2007). *Kişilik özellikleri ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Ko, J., Frey, J. J., Osteen, P., ve Ahn, H.** (2015). Moderating effects of immigrant status on determinants of job satisfaction: Implications for occupational health. *Journal of Career Development*, 42(5), 396-411.
- Koçak, Ö. F.** (2020). *Kişilerarası iletişim bağlamında kültürleşme ve sosyokültürel adaptasyon: Uluslararası öğrencilere ilişkin nicel bir araştırma*. (Doktora tezi). Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.

- Koçak, Y., & Terzi, E.** (2012). Türkiye’de göç olgusu, göç edenlerin kentlere olan etkileri ve çözüm önerileri. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(3), 163-184.
- Kukreja, S.** (2017, March 15). McClelland's theory of needs (Power, achievement and affiliation). <https://www.managementstudyhq.com/mcclellands-theory-of-needs-power-achievement-and-affiliation.html/> adresinden erişildi.
- Kurtuluş, S., Kurtuluş, K., & Ozturk, S.** (2012). Research Methodology in Marketing Publications in Turkey: Review and Evaluation. In Conference on Society, Cybernetics and Informatics, <http://imsci2012.wordpress.com>.
- Lee, Y. S.** (2021). Model of Expatriates’ Job Performance Based on Cross-Cultural Adjustment to Work Stress and Work Adaptation. *Theoretical Economics Letters*, 11(3), 540-557.
- Li, J. M., Froese, F. J., & Schmid, J. S.** (2021). All or nothing: ambivalent acculturation strategies and job satisfaction of bicultural migrants in South Korea. *Asia Pacific Business Review*, 1-21.
- Lu, Y., Samaratunge, R., & 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.
- McClelland Theory of Motivation practically explained - Toolshero.** (2021). 13 Mayıs 2022 tarihinde <https://www.toolshero.com/psychology/mcclelland-theory-of-motivation/> adresinden erişildi.
- McClelland’s Theory of Needs (Power, Achievement and Affiliation)- Management Study HQ.** (n.d.). 13 Mayıs 2022 tarihinde <https://www.managementstudyhq.com/mcclellands-theory-of-needs-power-achievement-and-affiliation.html> adresinden erişildi.

- Mirsafian, H.** (2016). Effect of cultural intelligence on the work adjustment of PE teachers in primary and secondary schools in a large city in Iran. *Physical Culture and Sport*, 71(1), 14.
- Mori, S. (2000).** Addressing the mental health concerns of international students. *Journal of Counseling and Development*, 78(2), 137–144.
- Motivation & Values - David McClelland- participation statement.** (2018, Ekim 31). 13 Mayıs 2022 tarihinde <https://participatieverklaring.com/en/index.php/topic/waarden-ijsberg-david-mcclelland/#toggle-id-4-closed> adresinden erişildi.
- Nergiz, E. & Yılmaz, F.** (2016). Çalışanların iş tatmininin performanslarına etkisi: Atatürk havalimanı gümrüksüz satış işletmesi örneği. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (14), 50-84.
- Neto, F.** (2020). Subjective well-being of Angolan students in Portugal. *Journal of Studies in International Education*, 24(4), 456-473.
- Öcal, Ö.** (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin demografik özelliklere göre incelenmesi İstanbul İli Maltepe İlçesi örneği.* (Yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özaydın, M. M., & Özdemir, Ö.** (2014). Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir kamu bankası örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251-281.
- Özbay, F.** (2021). *İç göç hareketlerinin sosyal ve ekonomik analizi: Şanlıurfa'dan İstanbul'a gerçekleşen göç üzerine bir inceleme.* (Doktora tezi). Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Özpehlivan, M.** (2015). *Kültürel farklılıkların işletmelerde örgüt içi iletişim, iş tatmini, bireysel performans ve örgütsel bağlılık kavramları arasındaki ilişkiye etkileri: Türkiye-Rusya örneği.* (Doktora tezi). Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Öztekin, Z. S.** (2008). *Orduda iş tatmini subayların iş tatminini etkileyen faktörler üzerinde karşılaştırmalı bir çalışma.* (Doktora tezi). Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Parker, C., & Mathews, B. P.** (2001). Customer satisfaction: contrasting academic and consumers' interpretations. *Marketing intelligence & planning*, 19(1), 38–44.

- Ren, P., & Mao, S.** (2017). Factors affecting the cultural adaptation of Chinese students in Uppsala University. Thesis Department of Business Studies Uppsala University.
- Rıdvan Ş.** (2017). *Türkiye’de iç göçlerin göç veren bölgelere etkisi ve tersine göç imkânları: Kastamonu örneği.* (Doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Russell, A. L.** (2011). *Positive acculturation conditions and work related outcomes: The Mediating role of integration* (Doctoral dissertation). North-West University.
- Saklan, A.** (2010). *Örgütlerde iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Selçuk üniversitesi ilahiyat fakültesinde bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Sam, D. L., & Berry, J. W.** (2010). Acculturation: When individuals and groups of different cultural backgrounds meet. *Perspectives on Psychological Science*, 5(4), 472-481.
- Songur, A., & Yaman, D.** (2020). Sağlık sektörü çalışanlarının örgütsel bağlılık ve iş tatminlerine yönelik literatür incelemesi. *SDÜ Sağlık Yönetimi Dergisi*, 2(2), 80-100.
- Sökmen, A.** (2019). Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi: Otel İşletmelerinde Bir. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7(2), 980-990.
- Sumer, S.** (2009). *International students' psychological and sociocultural adaptation in the United States*. Georgia State University.
- Sümbüloğlu K. & Sümbüloğlu, V.** (2002) *Parametrik Önemlilik Testleri. Biyoistatistik*. Ankara: Hatipoğlu Yayınları.
- Şalvarcı, S., & Ünüvar, Ş.** (2019). Turizmde Sosyo-Kültürel Uyumun Çalışan Memnuniyeti Üzerine Etkisi. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 848-863.
- Tağ, M. N., & Çetinkaya, B.** (2019). Öznel İyi Oluş Halî, Başkasına Güven Ve İş Motivasyonu Arasındaki İlişki: Beklenti Teorisi Çerçevesinde Çok Düzeyli Analiz. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(3), 858-888.
- TDK sözlük anlamı.** (t.y.). 9 Mayıs 2022 tarihinde <https://sozluk.gov.tr/> adresinden erişildi.

- Tekingündüz, S.** (2012). *Örgütsel bağlılık üzerinde örgütsel güven ve iş tatmininin etkisinin belirlenmesine yönelik bir alan çalışması*. (Doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tekne, S., & Güney, S.** (2020). İş görenlerin bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisi. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 15(58), 143-170.
- Tengilimoğlu, D.** (2005). Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyumu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 23-45.
- Thiagaraj, D., & Thangaswamy, A.** (2017). Theoretical concept of job satisfaction—a study. *International Journal of Research-Granthaalayah*, 5(6), 464-470.
- Tor, A.** (2021). *Hastane yöneticilerinin yöneticilik tarzlarının çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerine etkisi: buna yönelik bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Tuzcu, P.** (2008). *Zorunlu göç ve küresel dönemde değişen nitelikleri: Türkiye üzerine bir inceleme* (Yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Tümgan, C.** (2007). *Kamu örgütlerinde motivasyon ve iş tatmini*. (Yüksek lisans tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Uddin, M. S., Hussin, R., & Ab 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 incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Ward, C., & Rana-Deuba, A.** (1999). Acculturation and adaptation revisited. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 30(4), 422-442.
- Yalçın, O.** (2021). *Türkiye’de göç ve güvenlik ilişkisi: Suriye göçü örneği*. (Yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Malatya.

- Yamazaki, Y.** (2010). Expatriate adaptation. *Management International Review*, 50(1), 81-108.
- Yektiningsih, E., Astari, A. M., & Utami, Y. W.** (2021). A correlation between working environment and job experience toward culture shock among Indonesian nurses in Japan. *Jurnal Ners*, 16(1), 17-25.
- Youssof, M. M.** (2019). *Zorunlu göç uyum sorunları: Erzurum örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Zanjani, M. E., Ziaian, T., Ullrich, S., & Fooladi, E.** (2021). Overseas qualified nurses' sociocultural adaptation into the Australian healthcare system: A cross-sectional study. *Collegian*, 28(4), 400-407.
- Zlobina, A., Basabe, N., Paez, D., & Furnham, A.** (2006). Sociocultural adjustment of immigrants: Universal and group-specific predictors. *International Journal of Intercultural Relations*, 30(2), 195-211.
- Zikmund, W. G.** (1997). *Business Research Methods*, 5. Edition, The Dryden Press, Orlando.

EKLER

EK 1: Demografik Değişkenler

Sayın katılımcı

Bu anket formu Afgan göçmenlerin sosyokültürel uyumlarının iş tatminine etkilerini belirlemek için hazırlanmıştır. Lütfen anket formuna adınızı, soyadınızı veya kimliğinizi belirten hiçbir şey yazmayınız. Bu anket üç bölümden oluşmaktadır. Sorulara mümkün olduğu kadar tek seçenekle cevap vermeye çalışınız. Sorulara eksiksiz, gerçekçi ve içtenlikle cevap vermeniz, bu araştırmanın amacına ulaşmasına katkıda bulunacaktır. Sorulara vereceğiniz cevaplarla yapacağınız değerli yardım ve katkılarınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Saygılarımızla

KİŞİSEL BİLGİLER FORMU

1.Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek

2.Yaşınız:

3.Mesleğiniz:

4. Medeni Durumunuz

() Evli () Bekâr () Diğer

5. Eğitim Durumunuz

() Okur-Yazar Değil () Okur-Yazar () İlkokul/ () Ortaokul

() Lise () lisans / Yüksek lisan/ Doktora

6.Hangi işte çalışıyorsunuz?

7. Çalıştığınız yerde konumunuz nedir?

Yönetici ()

Çalışan ()

8. Aylık geliriniz ne kadardır?

A) 600-1000TL B) 1001 -1800TL C) 1801-2400TL D) 2401-3100TL E) 3001 TL ve üstü

EK 2: Minnesota İş Tatmin Ölçeği

-Aşağıda mesleğinizin çeşitli yönleriyle ilgili cümleler bulunmaktadır. Lütfen her cümleyi dikkatle okuyunuz.

-Mesleğinizden, o cümlede belirtilen şekilde ne derece memnun olduğunuzu karşınıza (X) işareti ile belirtiniz.

-Her cümleye cevap verirken, "Bu yönden işimden ne derece memnunuz?" diye kendinize sorunuz.

	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunuz	Çok memnunuz
Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından					
Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından					
Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından					
Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından					
Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından					
Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden					
Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden					
Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden					
Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden					
Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden					
İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden					
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden					
Terfi imkânının olması yönünden					
Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden					
Çalışma şartları					

yönünden					
Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden					
Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden					
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden					
Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilmeimkânı vermesi açısından					



EK 3: Ward ve Kennedy'nin Sosyokültürel Uyum Ölçeği

Farklı bir kültürde yaşamak genellikle yeni beceriler ve davranışlar öğrenmeyi sebep olur. [şuan yaşadığınız ülkede] Yaşamı düşünerek bu ifadeler için size en uygun zorluk derecesini 1'dan (Hiç zor değil) 5'e (Olağanüstü zor) kadar bir değer belirterek işaretleyiniz.

	Hiç Zor Değil	Biraz Zor	Orta Derece Zor	Çok Zor	Olağanüstü Zor
Arkadaş edinmek/sürdürmek	1	2	3	4	5
Akademik / iş sorumluluklara yönetmek	1	2	3	4	5
Sosyal etkinliklerde etkileşim					
Hobilerimi ve ilgi alanımı sürdürebilmek	1	2	3	4	5
Mahalledeki gürültü seviyesiyle uyum sağlamak	1	2	3	4	5
Diğer insanların jestlerini ve yüz ifadelerini doğru bir şekilde yorumlamak	1	2	3	4	5
Meslektaşlarla etkin bir şekilde çalışmak	1	2	3	4	5
İhtiyacım olan toplum hizmetlerinden faydalanmak	1	2	3	4	5
Nüfus yoğunluğuna uyum sağlamak	1	2	3	4	5
Ev sahibinin ana dilini anlamak ve konuşmak	1	2	3	4	5
Konuşma hızını kültürel açıdan uygun bir şekilde değiştirmek	1	2	3	4	5
Diğer çalışanların geribildirimleriyle iş performansımı iyileştirmek	1	2	3	4	5
İnsanların duygularını doğru bir şekilde yorumlamak	1	2	3	4	5
Toplumun sosyal etkinliklere katılmak	1	2	3	4	5
Bir yere gidiş dönüş yolunu bulmak	1	2	3	4	5
Karşı cinsten kişilerle iletişim kurmak	1	2	3	4	5
Fikirlerimi diğer çalışanlara kültüre uygun bir şekilde aktarmak	1	2	3	4	5
Bürokrasiyle uyum sağlamak	1	2	3	4	5
Yaşam temposuna uyum sağlamak	1	2	3	4	5
Okuma ve yazma (konuk ülkenin ana dilinde)	1	2	3	4	5
Davranışımı sosyal kurallara, tutumlara ve geleneklere uygun bir şekilde düzeltmek	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

Ad-Soyad :Ahmad Jawid HAQYAR

Doğum Tarihi ve Yeri :

ÖĞRENİM DURUMU:

Lisans :2020, Anadolu
Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İktisat.

:2020, Pamukkale
Üniversite, Eğitim Fakültesi, İlköğretim matematik.