

BİREY-ÇEVRE UYUMUNUN İŞE YÖNELİK TUTUMLARA ETKİSİNDE KÜLTÜREL ADAPTASYONUN ROLÜ: YABANCI UYRUKLU AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA*

THE ROLE OF CROSS-CULTURAL ADJUSTMENT ON THE INFLUENCE OF PERSON-ENVIRONMENT FIT TOWARDS JOB ATTITUDES: A STUDY ON SELF-INITIATED ACADEMIC EXPATRIATES

Yrd. Doç. Dr. Esengül İPLİK¹

Prof. Dr. Azmi YALÇIN²

ÖZ

Bu çalışmanın amacı birey-çevre uyumu, kültürel adaptasyon iş tatmini, yaşam tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda Türkiye'deki kamu ve vakıf üniversitelerinde görev yapan 415 yabancı uyruklu akademisyene anket uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucu elde edilen bulgular birey-çevre uyumuyla kültürel adaptasyon, iş tatmini, yaşam tatmini ve işten ayrılma niyeti gibi çalışan tutumları arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu ve bu ilişkilerde kültürel adaptasyonun aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir. Son olarak, elde edilen bu sonuçlar konu ile ilgili literatürde yer alan çalışmalar bağlamında tartışılarak, gerek örgütler gerekse gelecekte yapılacak çalışmalar için bir takım öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: *Birey-Çevre Uyumu, Yabancı Uyruklu Akademisyen, Kültürel Adaptasyon, İş Tatmini, Yaşam Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti*
JEL Sınıflandırması: D23, J28, J61, M16.

ABSTRACT

This study aims to reveal the direct and indirect relationships between person-environment fit, cross-cultural adjustment, job satisfaction, life satisfaction, and intention to leave. For this purpose, a questionnaire has been applied to 415 foreign academics working in public and foundation universities in Turkey. Findings obtained as a result of the analyses, it is concluded that there is a significant relationship between person-environment fit and employee attitudes such as cross-cultural adjustment, job satisfaction, life satisfaction, intention to leave and cross-cultural adjustment has a mediating effect on this relationship. Finally, these results were discussed in the context of the studies in the relevant literature and several suggestions were made for both organizations and future studies.

Keywords: *Person-Environment Fit, Self-Initiated Academic Expatriates, Cross-Cultural Adjustment, Job Satisfaction, Life Satisfaction, Intention to Leave.*
JEL Classification: D23, J28, J61, M16

* Bu çalışma doktora tez çalışmasından türetilmiştir.

¹ Yrd.Doç.Dr., Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İİBF Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, eseniplik@osmaniye.edu.tr

² Prof.Dr., Çukurova Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü, azmiyalcin@cu.edu.tr

1. GİRİŞ

Çokuluslu şirketlerin sayısındaki artış, hızlı büyüme ve dünya çapında yabancı personeli etkili bir şekilde yönetme ihtiyacının ortaya çıkması ticari işletmelerdeki yabancı çalışanlar üzerine yapılan çalışmaların belirgin bir şekilde artmasına yol açmıştır. Yabancı uyruklu çalışanlarla ilgili literatürün önemli bir kısmında belirli bir örgüte bağlı olarak yurtdışına çıkan yabancı çalışanlara odaklanıldığı görülmektedir. Ancak artan küreselleşme olgusuyla birlikte, çalışanların ülke dışında görevlendirilmeleri artık örgütsel bir karar olmaktan ziyade kişisel tercih ve bireysel gelişime bağlı olmaya başlamıştır. Bir örgütün mensubu olarak yurtdışına gönderilen yabancı çalışanların adaptasyonu ile ilgili çalışmalar doyum noktasına ulaşmış ve iyi anlaşılabilir bir olgu olduğundan, son dönemde üzerinde durulmaya başlanan konu yabancı çalışanların diğer bir türü olan bireysel yabancı uyruklu çalışanlardır. Uluslararası çalışanların bu grubu ilk olarak Torrington (1994) tarafından vurgulanmış ancak son yıllarda, araştırmacılar dikkatlerini kendi başlarına yabancı ülkelere giden ve orada iş bulan bireylere çevirmişlerdir. Özellikle 2005 ile 2015 yılları arasında bu tür yabancı çalışanlarla ilgili çalışmaların hızla arttığı görülmektedir (Halim, Abu Bakar ve Mohamad, 2014).

Çokuluslu örgütlerde örgütsel performans ve rekabet avantajı açısından önemli bir unsur olan yabancı uyruklu çalışan, belirli bir süre sonunda geri dönmek üzere çalışmak amacıyla kendi ülkesinden ayrılıp başka bir ülkede geçici olarak kalan kişi şeklinde tanımlanmaktadır (Williams, 2008, s.16). Yabancı uyruklu çalışanlar; çalıştığı örgüt tarafından diğer ülkelerdeki şubelerine gönderilen kişiler olabileceği gibi, bireysel olarak kendi isteği ile ülkesi dışında iş bulup çalışan kişiler de olabilmektedir (Deniz ve Noyan, 2014, s.1).

Son dönemde küresel pazarda bağımsız yabancı çalışan tercihi yalnızca iş örgütlerini kapsamamakta, üniversiteler de akademisyen ararken küresel iş pazarını kullanmakta, bu da akademisyenlerin dünya çapında çalışmasına olanak sağlamaktadır. Yabancı uyruklu akademisyenlerin dolaşımının artması yerel üniversitelere diğer ülkelerdeki nitelikli akademisyenlerle cazip anlaşmalar yapma imkanı sağlamaktadır. İşletmelerdeki yabancı çalışanlara ilişkin literatürün hızlı bir şekilde gelişmesine rağmen, yabancı akademisyenler üzerine yapılan çalışmalar hala yeterli düzeyde değildir. Üniversiteler konferanslar, araştırma projeleri, yayınlar, danışmanlık, araştırma bursu alma ve yönetim gibi çalışma görevlerini kapsamaması nedeniyle ticari işletmelerden farklı bir örgüt çevresi sunmaktadır. Yabancı akademisyenlerin sayısının artması daha fazla üniversitenin farklı ulusal kültürleri temsil eden uluslararası fakültelere sahip olmasına yol açmaktadır (Halim vd., 2014).

Son yıllarda, yükseköğretim sisteminde yaygınlaşan bu uluslararasılaşma süreci üniversiteler açısından yabancı uyruklu akademisyenleri çekme ve elde tutmaya ilişkin faaliyetlerin önemini arttırmaktadır. Bir yabancı uyruklu çalışandan istenen performansın elde edilebilmesi bu çalışanın tutum ve davranışlarının yeni kültürel bağlama uyum sağlaması ile mümkün olmaktadır. Bu bağlamda, yabancı uyruklu akademisyenlerin ev sahibi ülkedeki yeni çevreye adaptasyonu önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Genel olarak adaptasyon, bireyin ev sahibi ülkenin gelenek ve adetlerine uyum sağlamak için davranışlarını değiştirmesi şeklinde tanımlanırken, kültürlerarası adaptasyon, bir bireyin yabancı bir kültürün çeşitli yönleriyle ilgili sahip olduğu psikolojik rahatlık ve bu

kültüre olan yakınlık derecesi olarak ifade edilmektedir (Karaeminoğulları, Doğan ve Bozkurt, 2009, s.332; Black ve Mendenhall, 1990, s.129).

Yabancı uyruklu çalışanların yeni kültürlere adaptasyonlarını etkileyen faktörlerin belirlenmesi son yıllarda giderek daha fazla çalışmada inceleme konusu yapılmıştır. Bu çalışmalar sonucunda, yeni kültüre adaptasyonu etkileyen iş, örgütsel ve bağlamsal pek çok faktör olduğu ortaya konulmuştur (Huff, Song ve Gresch, 2014). Bireyin içinde bulunduğu iş çevresinin çeşitli düzeyleri (örgüt, iş, yönetici ve grup) ile uyumu yeni kültüre adaptasyonunu etkileyen değişkenlerden bir tanesi olarak karşımıza çıkmaktadır (Nolan ve Morley, 2014). En yaygın haliyle uyum, kişinin bilgisi, becerisi ve kabiliyetleri ile işin gerektirdiği niteliklerin birbiriyle örtüşmesidir. Örgütsel psikolojide artan bir şekilde önem kazanmaya başlayan birey-çevre uyumu ise, birey ve bireyin konumuna ilişkin özellikler eşleştiği zaman meydana gelen uyumluluk olarak tanımlanmaktadır (Kutcher, Bragger ve Masco, 2013, s.294).

İyi derecede uyum hali, yabancılaşma ve psikolojik sorunlarda azalmalara; bağlılık, iş tatmini ve özgüvende ise artışlara neden olacaktır (Carless, 2005). Son yıllarda örgütsel davranış alanında önem kazanan ve çalışanın ihtiyaçları, hedefleri, değerleri, tercihleri ve yetenekleri ile organizasyon kültürü, yöneticisi, iş arkadaşları ya da işin kendisi arasındaki uygunluk olarak tanımlanan birey-çevre uyumunun iş yerinde önemli olan iş tatmini (Furnham ve Schaeffer, 1984; Saks ve Ashforth, 1997; Jansen ve Kristof-Brown, 2006; Redelinguys ve Botha, 2016), örgütsel bağlılık (Ahmad, Veerapandian ve Ghee, 2011), örgütsel vatandaşlık davranışı (Özdemir ve Ergun, 2015), stres (Edwards, 1996), işten ayrılma niyeti (Kristof-Brown, Zimmerman ve Johnson, 2005; Oh vd. 2014) gibi çeşitli tutum ve davranışlarla ilişkili olduğu ortaya konulmuştur. Bu nedenle çalışanların çevreleriyle olan uyumlarının ölçülmesi ve uyumun ilgili olduğu davranışların belirlenmesi araştırmacıların ilgisini çeken bir konu olmuştur.

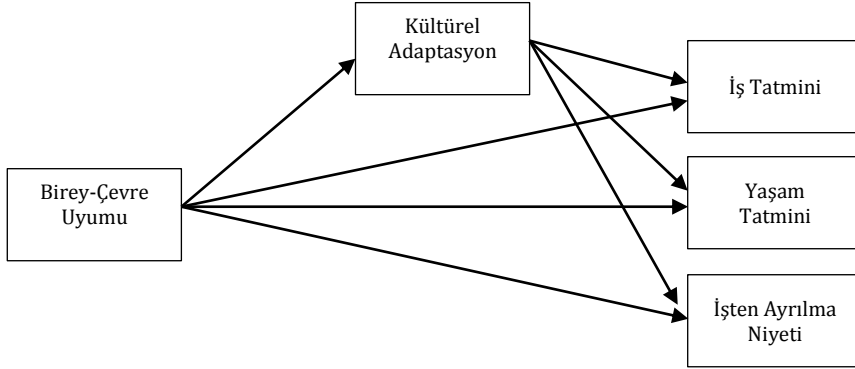
Literatürde yabancı uyruklu çalışanların kültürel adaptasyonunun neden ve sonuçlarına odaklanan pek çok çalışma bulunmaktadır. Ancak bu araştırmaların çok azında bireyin içinde bulunduğu çevre ile uyumu inceleme konusu yapılmıştır. Bu doğrultuda birey-çevre uyumunun yabancı uyruklu çalışanların kültürel adaptasyonu ile ilişkisi ve bunun çalışan tutumlarına etkisinin kuramsal bir model çerçevesinde ele alınması önem kazanmaktadır. Bu bağlamda bu çalışmanın amacı birey-çevre uyumu, kültürel adaptasyon iş tatmini, yaşam tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri ortaya koyarak literatüre ve uygulamaya önemli bir katkı sağlamaktır.

2. YÖNTEM

2.1. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER

Çalışma kapsamında yapılan literatür taraması sonucu oluşturulan araştırma modeli ve hipotezler aşağıda yer almaktadır.

Şekil 1. Araştırma Modeli



Bireyin özellikleri ile çalışma çevresinin özellikleri arasındaki uyumu ifade eden birey-çevre uyumu, yabancı kültüre adaptasyon konusunun incelenmesinde kullanılan farklı bakış açılarından bir tanesidir. Bireyin yeni kültürel çevrenin değer ve inançlarının kendi değer ve inançları ile uyumlu olduğunu algılaması yeni kültüre adaptasyonunu hızlandırırken, yeni çevrenin değer ve inançları ile kendi değer ve inançları arasında büyük farklılıklar olduğunu algılaması kültürel adaptasyonu zorlaştırmaktadır (Van Vianen, De Pater, Kristof-Brown ve Johnson, 2004, s. 699). Birey-çevre uyumu ile ilgili literatür bireyin iş çevresi ile uyumunun yüksek olmasının yeni kültüre adaptasyonu kolaylaştırdığını, bireyin özellikleri (inanç, değer ve yetenekler) ile çevrenin (iş arkadaşları, örgütü, işi) özellikleri eşleştiğinde bireyin yeni kültüre adaptasyonunun daha hızlı olacağını ortaya koymaktadır (Nolan ve Morley, 2014, s.1632). Bu bulgulardan hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₁: Birey-çevre uyumu ile kültürel adaptasyon arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Birey-çevre uyumu kuramının temelinde yatan varsayım, insanlar ve çevreleri arasındaki uyum derecesinin çalışanlar ve örgütler için önemli sonuçlar veya faydalar sağladığıdır. Birey-çevre uyumuyla ilgili yapılan ampirik çalışmalar, kişi ile içinde bulunduğu ortam arasında iyi bir uyum düzeyi olduğunda, iş tatminiyle fiziksel ve psikolojik refahın yüksek düzeyde olacağı görüşünü desteklemektedir (Carless, 2005, s.411). Çalışanın bireysel ihtiyaçlarının çalışma ortamı tarafından ne dereceye kadar yerine getirildiğine ilişkin değerlendirmesinin bir sonucu olarak tanımlanan (Aletraris, 2010, s.1132) iş tatmini, kişilik ve çevre değişkenleri arasındaki etkileşimin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Buna göre, iş tatmininde birey-çevre uyumu ile ilgili kuramlar, çalışanların memnuniyetinin kişinin karakteri, değerleri, becerileri ve yetkinlikleriyle işi veya çalışma ortamı tarafından sunulan ödüller, fırsatlar ve talepler arasındaki sürekli ve dinamik etkileşimin bir fonksiyonu olduğu varsayımına dayanmaktadır (Pervin, 1968, s.58). Bu bulgulardan hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₂: Birey-çevre uyumu ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Bireyin özellikleri ile çalışma ortamının özellikleri iyi bir şekilde eşleştğinde ortaya çıkan birey-çevre uyumunun bireyler açısından birçok duygusal ve davranışsal sonucu bulunmaktadır (Shipp, 2006, s.2). Teorik olarak, uyum ve tutumlar arasındaki ilişkide, uyum olduğunda, çevrenin bireylere kendi ihtiyaçlarını karşılamak için fırsat tanıdığı düşüncesi esas alınmaktadır. İhtiyaçların karşılanması da iş tatmini, yaşam tatmini ve örgütsel bağlılık gibi olumlu tutumların sergilenmesine yol açmaktadır (Arthur, Bell, Villado ve Doverspike, 2006, s.787). Birey ile iş çevresi arasındaki uyum ya da uyumsuzluk kişilerin duygulanım sistemlerini harekete geçirmekte ve çalışanların farklı davranışlarına neden olacak bir uyarıcı görevi görebilmektedir. Birey içinde bulunduğu çevre ile arasında uyum olduğunu algıladığında olumlu duygu durumuna sahip olacak, bu da genel yaşam tatminini arttıracaktır (Uysal Irak ve Mantler, 2010). Bu bulgulardan hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₃: Birey-çevre uyumu ile yaşam tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Zamanlarının çoğunu işle ilgili görevlerde harcadığı için iş, çalışanların hayatında önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle, çalışanların iş yaşamlarındaki refahı, işte kalma niyetlerini ve dolayısıyla da örgütün üretkenliğini artıran önemli bir unsurdur. Birey-çevre uyumu teorisine göre, çalışanların refahı, iş çevreleriyle olan etkileşimleri kadar bireysel özellikleri (bilgi, yetenek, beceri, ihtiyaç ve değerler) ile çevresel özellikler (rol özellikleri, örgütsel değerler ve yapılar) arasındaki eşleşmeden de etkilenmektedir. Yapılan ampirik çalışmalar (Kristof-Brown vd., 2005; Oh vd., 2014)), birey-çevre uyumunun, çalışanların işlerinden nasıl keyif aldıklarını, neden örgütte kalma ya da ayrılma kararı verdiklerini açıklayan değişkenlerden bir tanesi olduğunu ortaya koymaktadır (Redelinghuys ve Botha, 2016, s.11; Van Rensburg, Rothmann ve Diedericks, 2017, s.3). Bu bulgulardan hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₄: Birey-çevre uyumu ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Bireyin yapmış olduğu işe ilişkin genel değerlendirilmesinden kaynaklanan olumlu duygusal durum olarak tanımlanan iş tatmininin kültürel adaptasyonun ortaya çıkardığı önemli sonuçlardan bir tanesi olduğu yapılan çalışmalarla ortaya konulmuştur (Okpara, 2016, s.267). Hechanova, Beehr ve Christiansen (2003), yapmış oldukları meta analiz sonucu kültürel adaptasyon ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde, Bhaskar-Shrinivas, Harrison, Shaffer, ve Luk (2005), tarafından yapılmış olan meta analiz sonuçları da bu bulguları doğrular nitelikte olup, çalışma sonucunda kültürel adaptasyon ile iş tatmini arasında 0,38 düzeyinde bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, kültürel adaptasyonun çalışan tutumları ile ilişkisinin incelendiği görgül çalışmalarda (Selmer ve Fenner, 2009; Froese ve Peltokorpi, 2013; Okpara, 2016) da benzer sonuçlar ortaya konulmuştur. Bu bulgular ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₅: Kültürel adaptasyon ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Yabancı uyruklu çalışanların adaptasyon süreçleri, ev sahibi ülkenin kültürüne adapte olabilmek için yeni davranışlar öğrenmeyi ve bunları uygulamayı gerektirmektedir. Yeni kültüre uygun davranışları öğrenme ve sergileme sürecinde bireyden beklenen davranışlar kendi değerleri, tutumları, inançları veya davranışsal normlarıyla tutarsız olduğunda çalışanın, iç çatışma yaşamaması kaçınılmazdır. Bu iç

çatışmayı aşabilen çalışanlar yeni kültüre özgü davranışları öğrenip benimserken, bununla baş etmekte başarısız olan çalışanlar ise yeni kültüre adapte olamayıp stres yaşamaktadırlar (Maertz, Hassan ve Magnusson, 2009, s.66; Lee ve Kartika, 2014, s.5485). Stres yaşayan çalışanların ise yaşam kalitesi düşmekte ve dolayısıyla da iş tatmini ve yaşam tatmini gibi yaşam kalitesi göstergeleri de olumsuz bir şekilde etkilenmektedir (Ames, Jones, Howe ve Brantley, 2001, s.112). Kültürel adaptasyon ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya çalışan çok az sayıdaki çalışma da (Rujipak, 2016), yabancı uyruklu çalışanların yeni kültüre adaptasyonun yaşam tatminlerini olumlu etkilediğini ortaya koymaktadır. Bu bulgular ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₆: Kültürel adaptasyon ile yaşam tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Uluslararası insan kaynakları literatüründe, yabancı uyruklu çalışan adaptasyonunun en çok incelenen sonuçlarından bir tanesi çalışanların görevlerini tamamlamadan erken geri dönüşü olmuştur. Yurtdışı görevlendirmelerde erken dönüşün en önemli nedeni çalışanın yabancı kültürdeki iş ve yaşam koşullarına adapte olamamasıdır (Black ve Stephens, 1989, s.530). Yeni çevreye adapte olamayan çalışan, mutsuz olmakta ve yaşadığı stresi aşamayacağını düşünerek işinden ayrılmaya karar verebilmektedir (Lee, 2006, s.6). Yapılan çalışmaların sonuçları (Shaffer ve Harrison, 1998; Kraimer ve Wayne, 2004; Hechanova vd., 2003; Bhaskar-Shrinivas vd., 2005) da, çalışanın yeni kültüre adaptasyonunun işten ayrılma niyetini etkilediğini ortaya koymaktadır. Bu bulgular ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₇: Kültürel adaptasyon ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Bu çalışmada birey-çevre uyumunun iş tatmini, yaşam tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etkilerinin yanı sıra, kültürel adaptasyon ile birlikte dolaylı etkilerinin de incelenmesi söz konusudur. Yapılan çalışmalar birey-çevre uyumu algısının yabancı uyruklu çalışanların yeni kültüre adaptasyonlarını olumlu yönde etkilediğini ve benzer olarak iş tatmini ile yaşam tatminini artırırken; işten ayrılma niyetini azalttığını ortaya koymaktadır. Ayrıca kültürel adaptasyonun ile çalışanların iş tatmini, yaşam tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında doğrudan bir ilişki olduğu yapılan çalışmalarla belirlenmiştir. Söz konusu değişkenler arasında doğrudan ilişkilerin olması, kültürel adaptasyonun birey-çevre uyumu ile iş tatmini, yaşam tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracılık etkilerinin olabileceğine işaret etmektedir. Bu bulgulardan hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H₈: Birey-çevre uyumunun iş tatminine etkisinde kültürel adaptasyonun aracılık etkisi vardır.

H₉: Birey-çevre uyumu ile yaşam tatminine etkisinde kültürel adaptasyonun aracılık etkisi vardır.

H₁₀: Birey-çevre uyumu ile işten ayrılma niyetine etkisinde kültürel adaptasyonun aracılık etkisi vardır.

karşılanmaktadır. Buna göre anketi cevaplayan akademisyenlerin %16,7'si Suriye uyruklu iken, %14,7'si Amerika, %6,9'u İngiltere ve %6,6'sı ise İran uyrukludur. Türkiye genelinde görev yapan yabancı uyruklu akademisyen sayıları açısından da bu ülkelerin ilk sıralarda yer aldığı görülmektedir.

2.4. ÖLÇÜM ARAÇLARI

Yabancı uyruklu akademisyenlerin birey-grup uyumlarının belirlenmesinde Vogel ve Feldman (2009), tarafından geliştirilen ölçek kullanılırken, birey-örgüt uyumunun ölçülmesinde Cable ve DeRue (2002) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Birey-yönetici uyumu Turban ve Jones (1988) tarafından geliştirilen ve Hoffman, Bynum, Piccolo ve Sutton (2011) tarafından yeniden düzenlenen ölçek kullanılarak ölçülmeye çalışılmıştır. Birey-çevre uyumunun boyutlarından birey-iş uyumu ise Cable ve DeRue (2002) tarafından geliştirilen ve birey-iş uyumunu ihtiyaç-arz uyumu ve yetenek-talep uyumu olmak üzere iki boyutta ele alan ölçek kullanılarak ölçülmüştür. Toplam 20 ifadeden oluşan ölçekte, birey-örgüt ve birey-yönetici uyumlarını ölçmek üzere 3 ifade yer alırken, birey-grup uyumu 5, birey-iş uyumu ise yetenek-talep uyumu boyutu 3 ve ihtiyaç-arz uyumu boyutu 3 olmak üzere 6 ifade ile ölçülmüştür.

Yabancı uyruklu akademisyenlerin kültürel adaptasyon düzeylerini ölçmek üzere Black ve Stephens (1989) tarafından geliştirilen, toplam 14 ifadenin yer aldığı kültürel adaptasyon ölçek kullanılmıştır. Çalışanların işe yönelik tutumları arasında yer alan iş tatmini Cammann, Fichman, Jenkins ve Klesh (1983) tarafından geliştirilmiş olan ölçek kullanılarak ölçülürken, yaşam tatmininin ölçümünde Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen 5 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Çalışanların işe yönelik tutumlarından bir diğeri olan işten ayrılma niyeti tek boyut, 3 ifadeden oluşan ve Cammann, Fichman, Jenkins ve Klesh (1979) tarafından geliştirilmiş olan ölçek kullanılarak ölçülmüştür. Bunlara ek olarak demografik verileri ortaya koymak amacıyla cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve çalışma sürelerine ilişkin sorular da anket formunda yer almaktadır.

Ölçeklerin güvenilirliğinin test edilmesinde Cronbach Alpha kullanılmıştır. Güvenilirlik analizi sonuçlarına göre; birey-çevre uyumu ölçeğine ilişkin Cronbach Alpha katsayısı 0,89; kültürel adaptasyon ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayısı 0,88; iş tatmini ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayısı 0,72; yaşam tatmini ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayısı 0,78 ve işten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayısı ise 0,89 olarak belirlenmiştir.

3. BULGULAR

3.1. HİPOTEZLERİN TESTİ

Birey-çevre uyumunun, kültürel adaptasyon ve Türkiye’de görev yapan yabancı akademisyenlerin tutumları (iş tatmini, yaşam tatmini ve işten ayrılma niyeti) ile olan ilişkilerini ölçebilmek için korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Bu bağlamda, yapılan Korelasyon Analizi sonuçları Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5
1. Birey-Çevre Uyumu	1				
2. Kültürel Adaptasyon	,29**	1			
3. İş Tatmini	,42**	,20**	1		
4. Yaşam Tatmini	,35**	,52**	,34**	1	
5. İşten Ayrılma Niyeti	-,42**	-,28**	-,42**	-,40**	1

** Korelasyon 0.01 önem düzeyinde anlamlıdır.

İki değişken arasındaki ilişki düzeyini ortaya koyan korelasyon analizi sonuçlarına göre, yabancı uyruklu akademisyenlerin iş çevresiyle uyumları ile yabancı kültüre adaptasyon düzeyleri ($r=0,29$, $p<0,01$) arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır. Bu sonuç, birey-çevre uyumunun, yabancı uyruklu akademisyenlerin kültürel adaptasyonları üzerinde etkili olan değişkenlerden bir tanesi olduğunu ve akademisyenlerin iş çevresinin çeşitli düzeyleri ile arasında uyum olduğunu algılamasının yeni kültüre adaptasyonlarını olumlu etkilediğini ortaya koymaktadır. Benzer şekilde, çevreyle uyum ile akademisyenlerin iş tatmini ($r=0,42$, $p<0,01$) ve yaşam tatmini ($r=0,35$, $p<0,01$) arasında pozitif doğrusal bir ilişki olduğu gözlemlenirken, işten ayrılma niyeti ($r=-0,42$, $p<0,01$) ile negatif yönlü doğrusal bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Buna göre, akademisyenlerin iş çevresi ile uyumu iş tatmini ve yaşam tatmini gibi çalışan tutumlarını olumlu etkilemekte, buna karşılık işten ayrılma niyetlerini ise azaltmaktadır.

Korelasyon analizi sonuçları, yeni kültüre adaptasyon ile yabancı uyruklu akademisyenlerin tutumları arasında da anlamlı ilişkiler bulunduğunu ortaya koymaktadır. Buna göre, kültürel adaptasyon ile iş tatmini ($r=0,20$, $p<0,01$) ve yaşam tatmini ($r=0,52$, $p<0,01$) arasında pozitif yönlü doğrusal bir ilişki söz konusuysa, işten ayrılma niyeti ($r=0,28$, $p<0,01$) ile arasında negatif yönlü doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Bu sonuç, yabancı uyruklu akademisyenlerin yeni kültüre adapte olmalarının iş tatmini ve yaşam tatmini düzeylerini arttırırken, işten ayrılma niyetlerini ise azalttığını göstermektedir. Bu doğrultuda çalışma kapsamında geliştirilen H1, H2, H3, H4, H5, H6 ve H7 hipotezleri kabul edilmiştir.

Türkiye’deki üniversitelerde görev yapan yabancı uyruklu akademisyenlerin birey-çevre uyum düzeylerinin iş tatmini, yaşam tatmini ve işten ayrılma niyetlerine etkisinde kültürel adaptasyonun aracılık etkisini test etmek amacıyla yapılan analizin ikinci aşamasında Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizi kullanılmıştır. Baron ve Kenny, değişkenler arasında aracılık etkisinin varlığından söz edebilmek için üç koşulun sağlanması gerektiğini belirtmişlerdir. Buna göre birinci koşul, bağımsız değişkenin (birey-çevre uyumu) aracı değişken (kültürel adaptasyon) üzerindeki etkisinin anlamlı olması; ikinci koşul, bağımsız değişkenin (birey-çevre uyumu) bağımlı değişken (iş tatmini, yaşam tatmini ve işten ayrılma niyeti) üzerinde

etkisi olması; üçüncü ve son koşul ise, aracı değişken (kültürel adaptasyon) ikinci adımdaki regresyon analizine dahil edildiğinde, bağımsız değişkenin (birey-çevre uyumu) bağımlı değişken iş tatmini, yaşam tatmini ve işten ayrılma niyeti) üzerindeki etkisi düşerken, ara değişkenin de bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olması gerektirir. Ara değişkenin analize dahil edilmesiyle bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin anlamsız olması durumunda “tam aracılık etkisi”, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi anlamsız olmaması ancak azalması durumunda “kısmi aracılık etkisi” olduğu kabul edilmektedir (Baron ve Kenny, 1986: 1176). Bu doğrultuda yapılan hiyerarşik regresyon analizine ilişkin sonuçlar Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

		B			
		KA	İT	YT	İAN
BÇU	Model 1a				
	BÇU	,294			
	R ²	,086			
	Düz. R ²	,084			
	Model 1b				
	BÇU		,422		
	R ²		,178		
	Düz. R ²		,176		
	Model 1c				
	BÇU		,398		
	KA		,082		
	R ²		,184		
Düz. R ²		,180			
BÇU	Model 2a				
	BÇU	,294			
	R ²	,086			
	Düz. R ²	,084			
	Model 2b				
	BÇU			,354	
	R ²			,125	
	Düz. R ²			,123	
	Model 2c				
	BÇU			,219	
	KA			,459	
	R ²			,318	
Düz. R ²			,314		
BÇU	Model 3a				
	BÇU	,294			
	R ²	,086			
	Düz. R ²	,084			
	Model 3b				
	BÇU				-,419
	R ²				,176
	Düz. R ²				,174
	Model 3c				
	BÇU				-,370
	KA				-,168
	R ²				,201

Düz. R ²					,198
---------------------	--	--	--	--	------

Hiyerarşik regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, analizin birinci aşamasında yabancı uyruklu akademisyenlerin birey-çevre uyumunun kültürel adaptasyon düzeyleri üzerinde ($\beta:0,294$; $p<0,01$), ikinci aşamasında ise birey-çevre uyumunun iş tatmini ($\beta:0,422$; $p<0,01$) üzerinde anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir. Böylece, Baron ve Kenny'nin (1986) ara değişkenin varlığı için önerdiği ilk iki koşul sağlanmıştır. Bu doğrultuda yapılan analizin son aşamasında, bağımsız değişkenle aracı değişken birlikte regresyon analizine dahil edildiğinde bağımsız değişken olan birey-çevre uyumunun iş tatminini ($\beta=0,398$, $p<0,01$) anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiş, ancak aracı değişkenin (kültürel adaptasyonun) iş tatmini üzerindeki etkisi ($\beta:0,082$, $p>0,05$) anlamsızlaşmıştır. Baron ve Kenny'nin (1986) ara değişkenin varlığı için önerdiği koşul olan, aracı değişkenin bağımsız değişkenle birlikte analize dahil edilmesiyle bağımsız değişkenin (birey-çevre uyumu) bağımlı değişken (iş tatmini) üzerindeki etkisi düşerken, ara değişkenin de bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olması gerektiği koşulu bu çalışma kapsamında sağlanamamıştır. Bu durumda, birey-çevre uyumunun iş tatminine etkisinde kültürel adaptasyonun aracılık rolünden bahsedilebilmek mümkün değildir.

Birey-çevre uyumunun yaşam tatminine etkisinde kültürel adaptasyonun aracılık etkisinin incelendiği ikinci aracılık testinde, birey-çevre uyumunun kültürel adaptasyon ($\beta:0,294$; $p<0,01$) ve yaşam tatmini ($\beta:0,354$, $p<0,01$) üzerinde anlamlı etkisi olduğu belirlenmiştir. Böylece, Baron ve Kenny'nin (1986) ara değişkenin varlığı için önerdiği ilk iki koşul sağlanmıştır. Birey-çevre uyumunun kültürel adaptasyon ile birlikte yaşam tatminine etkisinin incelendiği üçüncü aşamada ise, birey-çevre uyumunun yaşam tatminine etkisinin kültürel adaptasyonun aracılığı nedeniyle azaldığı ($\beta=0,219$, $p<0,01$) ve aracı değişken olan kültürel adaptasyonun yaşam tatminini anlamlı olarak etkilediği ($\beta=0,459$, $p<0,01$) görülmüştür. Ancak, aracı değişkenin modele dahil edilmesiyle bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi azalmasına rağmen anlamlı çıkmıştır. Bu nedenle, birey-çevre uyumunun yaşam tatminine etkisinde, kültürel adaptasyonun tam değil kısmi aracılık etkisi bulunmaktadır.

Birey-çevre uyumunun işten ayrılma niyetine etkisinde kültürel adaptasyonun aracılık etkisinin incelendiği üçüncü hiyerarşik regresyon analizinde, birey-çevre uyumunun kültürel adaptasyonu ($\beta:0,294$; $p<0,01$) ve işten ayrılma niyetini ($\beta:-0,419$, $p<0,01$) anlamlı olarak etkilediği, dolayısıyla Baron ve Kenny'nin (1986) ara değişkenin varlığı için önerdiği ilk iki koşul sağlandığı tespit edilmiştir. Analizin üçüncü ve son aşamasında, birey-çevre uyumunun işten ayrılma niyetine etkisinin kültürel adaptasyonun aracılığı nedeniyle azaldığı ($\beta=-0,370$, $p<0,01$) ve aracı değişken olan kültürel adaptasyonun işten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkilediği ($\beta=-0,168$, $p<0,01$) görülmüştür. Ancak, aracı değişkenin modele dahil edilmesiyle bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi azalmasına rağmen anlamlı çıkmıştır. Bu nedenle, birey-çevre uyumunun işten ayrılma niyetine etkisinde, kültürel adaptasyonun tam değil kısmi aracılık etkisi bulunmaktadır.

Birey-çevre uyumunun yaşam tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kültürel adaptasyonun aracılık etkisinin sıfırdan farklılığının istatistiksel olarak anlamlılığını test etmek için Sobel Testi yapılmıştır. Test sonuçları (YT z:5,560 sh:0,031, $p<0,001$; İAN z:-4,255, sh:0,034, $p<0,001$) değerlendirildiğinde, Birey-çevre uyumunun

yaşam tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kültürel adaptasyonun kısmi aracılık etkisinin doğrulandığı görülmektedir.

4. Tartışma ve Sonuç

Günümüzün giderek küreselleşen iş dünyasında toplam işgücü içerisinde yabancı uyruklu çalışanların oranı son yıllarda gittikçe artmakta ve bazı ülkelerde önemli sayılara ulaşmaktadır. Uluslararası işgücünün önemli bir bölümünü oluşturan bireysel yabancı uyruklu çalışanlar, bir örgüt tarafından yurtdışında görevlendirilen çalışanlara kıyasla daha belirsiz bir çevreye dahil olmaları nedeniyle daha farklı sorunlarla karşı karşıya kalabilmektedirler. Gittikçe daha fazla çalışanın gönüllü olarak uluslararası düzeyde çalışmayı tercih etmesi nedeniyle bireysel yabancı uyruklu çalışanların uluslararası çalışma ortamına ve yeni kültürel çevreye adaptasyonu konusu, hem yabancı çalışan istihdam eden örgütler hem de çalışanlar açısından kritik önem taşıyan bir konu haline gelmektedir. Bu bağlamda, bilim adamları ve uygulayıcılar açısından bireysel yabancı uyruklu çalışanların adaptasyon sürecini etkileyen faktörleri ve adaptasyonun sonuçlarını daha ayrıntılı bir şekilde anlama ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Konu ile ilgili yapılan çalışmalar yabancı uyruklu çalışanların iş çevresi ile uyumunun yeni kültürel çevreye adaptasyonlarını etkileyen pek çok değişkenden bir tanesi olduğunu ortaya koymaktadır. Bu noktadan hareketle bu çalışmada, bireysel yabancı uyruklu çalışan olarak sınıflandırılan ve Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan yabancı uyruklu akademisyenlerin çevreleriyle uyumunun kültürel adaptasyonlarına etkisi ile kültürel adaptasyon aracı değişken olmak üzere birey-çevre uyumunun, iş tatmini, yaşam tatmini ve işten ayrılma niyeti gibi çalışan tutumlarına etkisini ortaya koymaktır.

Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan 415 yabancı uyruklu akademisyenden anket yoluyla veri toplanarak gerçekleştirilen çalışma sonucunda birey-çevre uyumunun kültürel adaptasyon, iş tatmini, yaşam tatmini ve işten ayrılma niyeti gibi çalışan tutumlarını olumlu etkilediği ortaya konulmuştur. Buna göre, içinde buldukları çevrenin değer ve inançları ile kendi değer ve inançları arasında uyum olduğunu algılayan akademisyenler yabancı kültüre daha çabuk adapte olmakta, yaptıkları işten daha fazla tatmin olmakta, yaşam tatmini düzeyleri artmakta ve işlerinden ayrılmayı daha az düşünmektedirler. Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan yabancı uyruklu akademisyenler üzerinde yapılan bu çalışmada elde edilen bu sonuçlar literatürde konu ile ilgili yapılmış önceki çalışmalarda (Furnham ve Schaeffer, 1984; O'Reilly, Chatman ve Caldwell, 1991; Saks ve Ashforth, 1997; Ton ve Hansen, 2001; Breiden vd., 2005; Kristof-Brown vd., 2005; Jansen ve Kristof-Brown, 2006; Benson ve Pattie, 2009; Musiol ve Boehnke, 2013; Nolan ve Morley, 2014; Jiang ve Jiang, 2015; Oh vd., 2014 Abbas, Shah ve Deen, 2015; Redelinghuys ve Botha, 2016;) elde edilen bulgularla da örtüşmektedir. Birey-çevre uyumunun iş tatmini, yaşam tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kültürel adaptasyonun aracılık etkisinin incelendiği hiyerarşik regresyon analizi sonucunda ise birey-çevre uyumu ile iş tatmini ilişkisinde kültürel adaptasyonun aracılık etkisi olmadığı belirlenirken, yaşam tatmini ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde kültürel adaptasyonun kısmi aracılık etkisi olduğu ortaya konulmuştur. Buna göre, çalışanların iş çevresi ile uyum algıları kültürel adaptasyonlarını arttırmakta ve bunların sonucunda da yaşam tatmin düzeyleri artarken, işten ayrılma niyetleri azalmaktadır.

Yabancı uyruklu akademisyenlerin üniversitede görev yapmaya devam etmesinin sağlanması yerel kültüre ve yeni görevlerine hızlı bir şekilde adapte olmasını sağlayacak

düzenlemeler yapılmasına bağlıdır. Bu doğrultuda, üniversiteler bu akademisyenlerin kültürel adaptasyonlarını hızlandıracak bir çalışma ortamı oluşturmak zorundadırlar. Buna göre, üniversiteler daha işin başında yabancı uyruklu personelin seçimi aşamasında uygun adayın bulunabilmesi için dikkate alınması gereken kriterleri doğru belirlemeli, işe ve üniversitenin kültürüne en uygun adayı seçmeye çalışmalıdır.

Çalışmak üzere yabancı bir ülkeye gitmek, tamamen yeni bir kültürde yaşamak ve yeni bir örgütte çalışmak gibi nedenlerle bireyler açısından büyük bir belirsizlik yaratan stresli bir süreçtir. Stres yönetimi uzmanları, bireylerin yeni bir durumla karşı karşıya kaldığında yaşamış olduğu bu belirsizliği azaltmada örgütsel desteğin önemli bir rolü olduğunu vurgulamaktadırlar. Bu bağlamda, çalıştıkları örgütten destek aldıklarını hissettiklerinde yabancı uyruklu çalışanların yaşadığı belirsizlik ile stres düzeyi azalacak ve yeni çevreye daha kolay adapte olacaklardır.

Birey-çevre uyumu ile iş tatmini, yaşam tatmini ve işten ayrılma niyeti gibi çalışan tutumları arasındaki ilişkide kültürel adaptasyonun rolünün incelendiği bu çalışmanın, yabancı uyruklu çalışanların sadece üniversitede görev yapan akademisyenlerle sınırlı tutulması, kültürel adaptasyonu etkileyen faktörlerden yalnızca birey-çevre uyumu üzerinde durulması, zaman ve maliyet kısıtı gibi faktörler nedeniyle araştırmanın belirli bir zaman aralığında tekrarlanan şekilde yürütülememesi yani kesitsel bir araştırma olması gibi bir takım kısıtları bulunmaktadır. Bu doğrultuda ileride yapılacak çalışmalarda, farklı sektörlerde görev yapan yabancı uyruklu çalışanlarla araştırmalar gerçekleştirilmesi, adaptasyonu etkileyebilecek farklı değişkenlerin neler olabileceği, birey-çevre uyumu ve kültürel adaptasyonun farklı tutum ve davranışlar üzerindeki etkileri incelenerek konu ile ilgili literatüre katkı yapılabileceği düşünülmektedir. Ayrıca gelecekte yapılacak çalışmalarda söz konusu değişkenlerin belirli zaman aralığında tekrarlanan bir şekilde ölçülmesi farklı zaman dilimlerinde ortaya çıkabilecek farklılıkları da belirleyebilmek adına faydalı olacaktır.

İçermiş olduğu tüm bu kısıtlara rağmen, araştırma Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan yabancı uyruklu akademisyenlerin birey-çevre uyumu algılarının kültürel adaptasyon düzeyleri üzerindeki etkisini belirleyerek ve bu iki değişkenin birlikte etkilediği çalışan tutumlarını ortaya koyarak literatüre önemli bir katkı sağlamaktadır. Türkçe literatürde çok fazla çalışılmayan bir konu olan yabancı uyruklu çalışanlar içerisinde yer alan bireysel yabancı uyruklu akademisyenlerin kültürel adaptasyonlarının neden ve sonuçları üzerine yapılan ampirik araştırmalar da oldukça azdır. Bu nedenle çalışma, çalışanların iş çevresi ile uyumunun kültürel adaptasyon düzeylerini etkileyen bir unsur olduğunu ve yeni kültüre adaptasyonun yabancı uyruklu akademisyenlerin tutumlarını olumlu olarak etkilediğini ortaya koyarak Türkçe literatüre katkı sağlamaktadır.

KAYNAKÇA

- Abbas, A., Shah, S. H. A. & Deen, K. A. (2015). The effect of person-environment fit on turnover intentions of employees with the mediating role of job satisfaction in banking sector of Pakistan. *European Journal of Business and Management*, 7(31), 47-61.
- Ahmad, K. Z., Veerapandian, K. & Ghee, W. Y. (2011). Person-environment fit: The missing link in the organisational culture-commitment relationship. *International Journal of Business and Management*, 6(11), 11-20.
- Aletraris, L. (2010). How satisfied are they and why? A study of job satisfaction, job rewards, gender and temporary agency workers in Australia. *Human Relations*, 63(8), 1129-1155.
- Ames, S. C., Jones, G. N., Howe, J. T. & Brantley, P. J. (2001). A prospective study of the impact of stress on quality of life: An investigation of low-income individuals with hypertension. *Annals of Behavioral Medicine*, 23(2), 112-119.
- Arthur, W. Jr., Bell, S. T., Villado, A. J. & Doverspike, D. (2006). The sue of person-organization fit in employment decision making: An assessment of its criterionrelated validity. *Journal of Applied Psychology*, 91, 786-801.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986), The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6): 1173-1182.
- Benson, G.S. & Pattie, M. (2009). The comparative roles of home and host supervisors in the expatriate experience. *Human Resource Management*, 48(1), 49-68.
- Bhaskar-Shrinivas, P., Harrison, D. A., Shaffer, M. A. & Luk, D. M. (2005). Input-based and time-based models of international adjustment: Meta-analytic evidence and theoretical extensions. *Academy of Management Journal*, 48(2), 257-281.
- Black, J. S. & Mendenhall, M. (1990). Cross-cultural training effectiveness: a review and a theoretical framework for future research. *The Academy of Management Review*, 15(1), 113-136.
- Black, J. S. & Stephens, G. K. (1989). The influence of the spouse on American expatriate adjustment and intent to stay in Pacific Rim overseas assignments. *Journal of Management*, 15, 529-544.
- Breiden, O., Mirza, H. R. & Mohr, A. T. (2005). Coping with the job abroad: A correspondence model of expatriate work adjustment. *International Studies of Management & Organization*, 34(3), 5-26.
- Cable, D. M. & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875-884.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D. & Klesh, J. (1979). The Michigan Organizational Assessment Questionnaire. Unpublished manuscript, University of Michigan, Ann Arbor.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, G. D. & Klesh, J. (1983). Michigan organizational assessment questionnaire. In S.E. Seashore, E. E. Lawler, P. H. Mirvis & C. Cammann

(Eds.), *Assessing organizational change: A guide to methods, measures, and practices* (pp. 71-138). New York: Wiley-Interscience.

- Carless, S.A. (2005). Person-job fit versus person-organization fit as predictors of organizational attraction and job acceptance intentions: a longitudinal study, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78 (3): 411-429.
- Deniz, N. ve Noyan, N. (2014). Yabancı çalışanların buldukları örgüte uyumları ile kültürel deneyimlerinin ilişkisine yönelik bir araştırma. 2. Örgütsel Davranış Kongresi, 6-8 Kasım 2014, Kayseri, 1-7.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. & Grifin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Edwards, J. R. (1996). An Examination of competing versions of the person-environment fit approach to stress. *The Academy of Management Journal*, 39(2), 292-339.
- Froese, F. J. & Peltokorpi, V. (2013). Organizational expatriates and self-initiated expatriates: differences in cross-cultural adjustment and job satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(10), 1953-1967.
- Furnham, A. & Schaeffer, R. (1984). Person-environment fit, job satisfaction and mental health. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 57(4), 295-307.
- Halim, H., Abu Bakar, H. ve Mohamad, B. (2014). Expatriate adjustment: validating multicultural personality trait among self-initiated academic expatriates. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 155, 123-129.
- Hechanova, R., Beehr, T. A. & Christiansen, N. D. (2003). Antecedents and consequences of employees' adjustment to overseas assignment: A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 52(2), 213-236.
- Hoffman, B. J., Bynum, B. H., Piccolo, R. F. ve Sutton, A. W. (2011). Person-organization value congruence: How transformational leaders influence work group effectiveness. *Academy of Management Journal*, 54(4), 779-796.
- Huff, K. C., Song, P. ve Gresch, E. B. (2014). Cultural intelligence, personality, and cross-cultural adjustment: A study of expatriates in Japan. *International Journal of Intercultural Relations*, 38, 151-157.
- Jansen, K. J. & Kristof-Brown, A. L. (2006). Toward a multidimensional theory of person-environment fit. *Journal of Managerial Issues*, 18(2), 193-212.
- Jiang, Z. & Jiang, X. (2015). Core self-evaluation and life satisfaction: The person-environment fit perspective. *Personality and Individual Differences*, 75, 68-73.
- Karaeminoğulları, A., Doğan, A. ve Bozkurt, S. (2009). Kültürlerarası adaptasyon envanteri (Cross Cultural Adaptability Inventory-CCAI) üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 331-349.
- Kraimer, M. L. & Wayne, S. J. (2004). An Examination of perceived organizational support as a multidimensional construct in the context of an expatriate assignment. *Journal of Management*, 30(2), 209-237.

- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281- 342.
- Kurtuluş, K. (1998). *Pazarlama Araştırmaları* (6. Baskı), Avcıol Basım-Yayın, İstanbul.
- Kutcher, , E. J., Bragger, J. D. & Masco, J. L. (2013). How interviewees consider content and context cues to person–organization fit. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(3), 294-308.
- Lee, H. W. (2006). Perceptive of expatriation and cross-cultural adjustment. *Journal of Global Business Management*, 2(1), 1-8.
- Lee, L. Y. & Kartika, N. (2014). The influence of individual, family, and social capital factors on expatriate adjustment and performance: The moderating effect of psychology contract and organizational support. *Expert Systems with Applications*, 41, 5483-5494.
- Maertz, C. P., Hassan, A. & Magnusson, P. (2009). When learning is not enough: A process model of expatriate adjustment as cultural cognitive dissonance reduction. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108, 66-78.
- Musiol, A. L. & Boehnke, K. (2013). Person-environment value congruence and satisfaction with life. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(9), 57-65.
- Nolan, E. M. & Morlay, M. J. (2014). A test of the relationship between person-environment fit and cross-cultural adjustment among self-initiated expatriates. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(11), 1631-1649.
- Oh, I., Guay, R. P., Kim, K. Harold, C. M., Lee, J. H., Heo, C. G. vd. (2014). Fit happens globally: a meta-analytic comparison of the relationships of person-environment fit dimensions with work attitudes and performance across East Asia, Europe and North America. *Personnel Psychology*, 67, 99-152.
- Okpara, J. O. (2016). Cross-cultural adjustment of expatriates: Exploring factors influencing adjustment of expatriates in Nigeria. *International Journal of Cross Cultural Management*, 16(3), 259-280.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person–organization fit. *Academy of Management Journal*, 34, 487–516.
- Özdemir, Y. ve Ergun, S. (2015). The relationship between organizational socialization and organizational citizenship behavior: The mediating role of person-environment fit. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* (11th International Strategic Management Conference), 432-443.
- Pervin, L. A. (1968). Performance and satisfaction as a function of individual-environment fit. *Psychological Bulletin*, 69(1), 56-68.
- Redelinghuys, K. & Botha, E. (2016). Person-environment fit, job satisfaction and intentions to leave: The moderating effect of leader empowering behaviour. *Journal of Psychology in Africa*, 26(1), 11-21.

- Rujiprak, V. (2016). Cultural and psychological adjustment of international students in Thailand. *International Journal of Behavioral Science*, 11(2), 127-142.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes. *Personnel Psychology*, 50, 395-426.
- Shaffer, M. A. & Harrison, D. A. (1998). Expatriates' psychological withdrawal from international assignments: Work, nonwork, and family influences. *Personnel Psychology*. 51, 87-118.
- Selmer, J. & Fenner, C. R. (2009). Job factors and work outcomes of public sector expatriates. *Human Resource Management Journal*, 19(1), 75-90.
- Shipp, A. J. (2006). The moving window of fit: Extending person-environment fit research with time. PhD Thesis. University of North Carolina, Chapel Hill.
- Ton, M. T. N., & Hansen, J. I. C. (2001). Using a person-environment fit framework to predict satisfaction and motivation in work and marital roles. *Journal of Career Assessment*, 9(4), 315-331.
- Torrington, D. (1994). *International human resource management: Think globally, act locally*. London: Prentice-Hall.
- Turban, D. B. & Jones, A. P. (1988). Supervisor-subordinate similarity: Types, effects, and mechanisms. *Journal of Applied Psychology*, 73, 228-234.
- Uysal Irak, D. & Mantler, J. (2010). The role of affectivity in perceptions of person-environment fit. 4th Global e-Conference on Fit 8-9 December 2010. <http://www.conference.fit/images/2009arch/thu09.pdf>, Erişim Tarihi: 18.06.2017.
- Van Rensburg, C. J., Rothmann, S. I. & Diedericks, E. (2017). Person-environment fit, flourishing and intention to leave in universities of technology in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43, 1-10.
- Van Vianen, A. E. M., De Pater, I. E., Kristof-Brown A. L. ve Johnson E. C. (2004). Fitting in: Surface- and Deep-Level Cultural Differences and Expatriates' Adjustment. *The Academy of Management Journal*, 47(5), 697-709.
- Vogel, R. M. & Feldman, D. C. (2009). Integrating the levels of person-environment fit: The roles of vocational fit and group fit. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 68-81.
- Williams M. E. (2008). *Individual Differences and Cross-Cultural Adaptation: A study of cultural intelligence, psychological adjustment, and sociocultural adjustment*. Unpublished Ph.D. dissertation, Touro University, California.