

**SİMBİYOTİK İŞBİRLİKLERİNDE ÖRGÜTSEL KİMLİK İLE ÖRGÜTSEL  
VATANDAŞLIK İLİŞKİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Hale Eda Akduru<sup>1</sup>

Received Date (Başvuru Tarihi): 13/08/2022

Accepted Date (Kabul Tarihi): 22/11/2022

Published Date (Yayın Tarihi): 20/12/2022

**ÖZ**

**Anahtar  
Kelimeler**

Simbiyotik Örgüt,  
Örgütsel Kimlik  
Algısı, Örgütsel  
Vatandaşlık  
Davranışı,  
Örgütsel Davranış,  
İşletmelerarası  
İşbirlikleri.

İşletmeler arası işbirliklerinden simbiyotik işbirlikleri güven ve ortak amaç çerçevesinde şekillenen ortak bir yaşam kurulması esasına dayanır. Simbiyotik ilişkide amaç işletmelerin karşılıklı çeşitli faydalar sağlayarak hayatta kalması ve çevresel tehlikelere karşı birlikte hareket etmesidir. Bu çalışmanın amacı simbiyotik örgüt yapılanmalarında, çalışanların örgütsel kimlik algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışı eğilimleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Uşak Organize Sanayi Bölgesinde faaliyetini sürdüren ve simbiyotik ilişki içerisinde bulunan firmalardan bir geri dönüşüm işletmesi ve ona kaynak sağlayan bir tekstil firmasında çalışan toplam 116 kişilik örnekleme anket uygulanarak elde edilen veriler analizlere tabi tutulmuştur. Araştırma bulgularına göre, simbiyotik örgütlerde çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı eğilimlerini cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve medeni durum değişkenleri etkilemezken, ücret düzeyi ve hizmet süresi değişkenlerinin etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların örgütsel kimlik algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışı eğilimleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu bağlamda simbiyotik örgütlerde çalışanların örgütsel kimlik algılarını artırmaya yönelik çeşitli öneriler getirilmiştir.

**A RESEARCH ON ORGANIZATIONAL IDENTITY AND ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP RELATIONS IN SYMBIOTIC COLLABORATIONS**

**ABSTRACT**

**Keywords**

Symbiotic  
Organization,  
Perception of  
Organizational  
Identity,  
Organizational  
Citizenship  
Behavior,  
Organizational  
Behavior, Inter-  
Business  
Cooperations.

Symbiotic collaborations, as a common type of collaborations between businesses, are based on the establishment of a common life shaped within the framework of trust and common purpose. The purpose of the symbiotic relationship is to survive by providing mutual benefits and to face environmental hazards together. The aim of this study is to examine the relationship between organizational identity perceptions of employees and organizational citizenship behavior tendencies in symbiotic organization structures. And the data is obtained from a sample of 116 people working in a recycling company and a textile company that have a symbiotic relationship in Uşak Organized Industrial Zone. According to the research findings, while gender, age, education level and marital status variables do not affect the organizational citizenship behavior tendencies of employees in symbiotic organizations, wage and working years variables do. In addition, there is a positive correlation at the level of significance between the organizational identity perceptions of employees in symbiotic organizations and their organizational citizenship behavior tendencies. In this context, various suggestions have been made to increase the organizational identity perceptions of employees in symbiotic organizations.

**Citation:** Akduru, H. E. (2022), Simbiyotik İşbirliklerinde Örgütsel Kimlik ile Örgütsel Vatandaşlık İlişkileri Üzerine Bir Araştırma, ARHUSS, (2022), 5(2):228-255.

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi Hale Eda Akduru, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Milas Meslek Yüksekokulu Yönetim ve Organizasyon Bölümü, haleedaakduru@mu.edu.tr, Orcid Id: 0000-0003-4022-2364

## 1.GİRİŞ

İşletmelerin faaliyet göstermekte oldukları piyasalarda teknik ilerlemelerin son derece hızlı boyutlara ulaşması, bilginin en değerli kaynak haline gelmesi, ülkeler arasındaki sınırların silinmesi gibi küresel boyutta gelişmeler ve değişimler zaman zaman işletmelerin tek başlarına altından kalkmakta zorlanacakları durumlarla karşılaşmalarına neden olmaktadır. Ancak, işletmeler değişen çevreye adaptasyon sağlamak durumundadırlar. Bu sebeple, işletmelerin daha güçlü, teknik açıdan daha donanımlı, kaynak bağımlılığından kurtulmuş ve daha uzun ömürlü işletmeler oluşturma yoluna gitmeleri son yüzyılda kaçınılmaz olmuştur.

İşletmeler arası ilişkiler, çeşitli birliktelikler oluşturarak pazarda üstünlük elde etmeyi hedefleyen işletmeler arasında meydana gelen ilişkiler topluluğu olarak ifade edilmektedir. Bu ilişki birliklerinde karşılıklı fayda sağlamak, rekabet gücü kazanmak ve yüksek karlılık sağlamak esas olmakla birlikte, bazılarında ise sadece varlığını sürdürmek yani hızla değişen piyasa mekanizmasında hayatta kalmak hedeflenmektedir (Taşkın ve Kahraman, 2016:537). Dolayısıyla tüm birlikteliklerde geçerli standart kurallar olduğu söylenememektedir.

Bununla birlikte içinde bulunulan durumun ve beklentilerin işletme birlikteliklerinin koşullarına yön verdiği bir gerçektir. Normal şartlarda ağyapılar özerk ama birbirine bağımlı aktörler tarafından oluşturulan sosyal bir oluşumdur. Öte yandan, aktörler arasındaki sürekli etkileşim sayesinde, rutin ve ortak dünya görüşleri gelişmeye başlar ve ağyapı daha durağan hale gelir. Aynı zamanda, yeni fırsatların ortaya çıkması aktörleri ayakta tutar ve ağyapının dinamik halde olmasını sağlar (Akdeve, 2008:21).

Son dönemlerde daha çok çevresel geri dönüşüm amaçlarıyla oluşturulan endüstriyel simbiyozların işletme birliktelikleri türleri arasında önde geldiği söylenebilir. Bu tür simbiyotik birlikteliklerde temel amaç sürdürülebilir gelişmenin sağlanmasıdır. Dünyada bu şekilde görülen endüstriyel simbiyoz vakalarının en göze çarpanı Danimarkadaki Kalundburg Endüstri Kasabasıdır fakat benzer örnekler Avusturya, Almanya, Finlandiya ve de Amerika ve Avrupa petrokimya komplekslerinde görülmektedir (Desrochers, 2004:1099).

Özellikle rekabetin yoğun yaşanmaya başladığı sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerde daha çok üzerinde durulan konuların başında gelmeye başlayan simbiyotik

yaşam ülkemizde de çeşitli işletmeler arası işbirlikleri yoluyla kendisini göstermektedir ve son dönemde sayıları gittikçe artmaktadır.

Simbiyotik ilişkilerin kendisine has özellikleri ve örgütsel anlamda farklı işleyiş usulleri bulunmaktadır. Simbiyozlarda çalışan iş görenlerin örgütün kendi içsel mekanizmaları ile simbiyotik ilişkideki işleyişe adapte olabilmeleri ise zamanla oluşan bir düzen gerektirmektedir.

Simbiyotik örgütlerde çalışanların yaşadığı en önemli sıkıntıların başında örgütsel kimlik algılarına dair çelişkiler gelmektedir. İş gören kendi içerisinde örgütte bir birey olarak yer almakta ve fakat aynı zamanda daha büyük bir yapılanmada ise farklı bir rol üstlenmektedir. Bu sistem iyi yönetilmediği durumlarda çoğu zaman çatışmalara, aidiyet kaybına, verim düşüklüğüne ve uzun vadede işten ayrılmalara sebebiyet verebilir.

Aynı zamanda iyi yönetilen ve belirli kurallar çerçevesinde yönetilen simbiyozlarda ise çalışanların örgüte dair algıları örgütsel vatandaşlık ve adanma gibi olumlu örgütsel davranış çıktıları meydana getirebilecektir.

Dolayısıyla küreselleşen dünyanın bir gereği olarak oluşturulan bu simbiyotik örgütlerde çalışanların örgütsel kimlik algılarının nasıl şekillendiği belirlenerek, simbiyozların çalışan aidiyetini nasıl etkilediğinin ve bu algının örgütsel vatandaşlık davranışına nasıl etki ettiğinin incelenmesi bu işbirliği türünü bünyesine adapte etmeyi planlayan tüm işletmeler açısından yol gösterici bir gerekliliktir.

## **2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

### **2.1.Simbiyoz Kavramı**

Biyoloji kökenli bir terim olan simbiyosis, iki veya daha fazla canlı türünün birlikte yaşaması anlamına gelmektedir (Köksal, 2011: 55). Burada canlı türleri arasında karşılıklı destek, yarar ve birliktelik oluşturulmakta, böylelikle hayatta kalma şansı artırılmaktadır.

Cambridge İngilizce sözlüğünde symbiotic kelimesi “her birinin diğerine varlığının devamı için gerekli koşulları sağladığı iki tür hayvan veya bitki arasındaki ilişki” anlamına gelen bir isim olduğu belirtilmektedir. Aynı sözlüğe göre, symbiosis

kavramı, birbirine eşit şekilde bağlı olan kişiler veya kuruluşlar arasındaki ilişki, olarak tanımlanmıştır (Cesur, 2022:769).

Biyolojik anlamda simbiyozla ihtiyaç duyulmasının temelinde iki canlı türünün çevresel rekabete karşı güçlerini birleştirmesi, birlikte daha kolayca hayatta kalabilmesi, yardımlaşması düşüncesi bulunmaktadır.

Türlerin birlikte oluşturduğu simbiyotik ilişkide iki canlı türü de baskın sayılmaz. Biri diğerine yarar sağlayarak (birlikte yaşayarak) hayatta kalma şanslarını yükseltebilmektedirler (Doğan, 2006: 39). Simbiyotik ilişki biyolojik anlamda birbirinden farklı özellikleri bulunan organizmaların ellerinde olanı birbirleriyle paylaşarak, karşılıklı eksikliklerini tamamlamaları ve bu sayede sağladıkları faydayı maksimuma çıkarmaları esasına dayanmaktadır.

Alanyazına göre simbiyotik işbirliğinin kendisine has bazı temel gereklilikleri bulunmaktadır. Bunlar güven, ortak bir hedef ve ortak bir hayattır (Yılmaz, 2021:51).

Güven; Simbiyotik bir ilişki, iki organizmanın doğal yaşamlarının bir parçası olarak birbirlerine güvenmeleri sayesinde oluşmaktadır. Her iki organizma da birbirlerinin başarısı için önemli birer fonksiyona sahiptirler (Köksal, 2011:58).

Güven sadece simbiyotik ilişkiler bağlamında değil tüm ilişkiler için hayati öneme sahiptir. Güvene dayanmayan hiçbir ilişki varlığını uzun vadede sürdürememektedir (Meral vd., 2016; Semerciöz, 2000, Battal, 2021). Simbiyotik ilişkiler açısından ise güvenin genellikle doğada kendiliğinden oluştuğu görülmektedir. Örgütsel ilişkilerde ise güvenin kırılma ilkesi gereği sözleşmeler ve yazılı kontratlar kullanılmaktadır.

Örgütsel simbiyozlarda tıpkı diğer işbirliği türlerinde olduğu gibi güven zedelendiği takdirde simbiyotik ilişki ortadan kalkar. Bu bakımdan tehlike zamanlarında doğa ile insan tabiatının benzer tepkiler gösterdiği söylenebilir (Mücevher, 2021:182).

Ortak Hedef; Simbiyotik ilişkinin de her ilişkide olduğu üzere önemli ve temel bir amacı bulunmaktadır. Bu amaç çoğunlukla karşılıklı fayda elde etmeyi esas almaktadır. Biyolojik türler açısından bakıldığında simbiyotik ilişki temelde korunma, barınma, beslenme gibi ihtiyaçların karşılanması, kısaca yaşamını sürdürme güdüsüne dayanmaktadır (Kushiyev vd., 2017:239).

Buna göre simbiyotik ilişki sürdüren bir canlı diğerinin desteğiyle hayatına daha kolay devam edebilmekte ve o da karşılıklı olarak diğer canlıya belirgin faydalar

sağlamaktadır. Güçler arası birliktelik gibi düşünülebilecek bu durum doğada birçok koşulda gelişebilmektedir.

Örgütlerarası ilişkiler yazını açısından bakıldığında simbiyotik işbirliklerinin işletmelere birçok faydası sayılabilir (Koçel, 2013:419):

Örgütler daha rekabetçi ve daha başarılı olurlar.

Daha yüksek performansa ve verimliliğe dayalı bir yapı meydana gelir.

Personel güçlendirme uygulamalarını destekler.

Yüksek sinerji sağlanır.

Kazan-kazan mantığı gereği herkes kazanır.

Paylaşılan sorumluluklar gereği emek ve zaman israfı azalır..

Ortak hareket bilinci ve farkındalığı artar.

Bunların dışında örgüt kuramlarından kaynak bağımlılığı teorisine göre bir örgütün ortaya koyduğu çıktı (output) bir başka örgüt açısından girdi olarak (input) kullanılmaktaysa bu noktada iki örgüt arasındaki ilişki de simbiyoz olarak ifade edilmektedir (Jones, 2004:72).

Ortak Hayat; Özellikle bir organizasyon yeni kurulduğunda kurucuların birçok problemle ve kaynak eksiklikleriyle yüzleşmesi gerekir. Kurucular para, teknoloji, emek, bilgi gibi kaynakları yaratmaya çalışırken çok fazla zaman kaybederler (Audia vd., 2006:389). Özellikle belirgin sektörlere yeni giriş yapan işletmeler açısından rekabet şartları oldukça zorlayıcı olabilir. Bu nedenlerle işletmelerin birbirlerinin imkânlarından faydalandığı ortak yaşam şartları sağlayan simbiyotik işbirlikleri tercih edilebilmektedir.

Simbiyotik ilişkinin temelinde iki organizmanın da kendi içerisinde faaliyetini sürdürürken, karşılıklı yarar ve çıkar sağladığı ortak bir yaşam yer almaktadır. Çevresel faktörlerden etkileneceğinden, simbiyotik ilişkinin oluşumundan sonra bir takım değişimler veya düzenlemeler ilişkinin istikrarlı bir duruma kavuşması veya dağılması açısından şarttır (YingYing, 2022:503).

Burada kast edilen çevresel değişimlere simbiyotik örgütlerin ortak yaşam bilinci içerisinde birlikte cevap vermesidir. Tehlikeler ortak çabayla savuşturulur, fırsatlara

birlikte ortak olunur. Ortak hareket kabiliyeti doğadaki simbiyozlarda kendiliğinden, örgütsel simbiyozlarda ise yapılan düzenlemeler aracılığıyla oluşur.

## 2.2.Örgütler Arasında Simbiyotik İlişkiler

Simbiyotik ilişki bazı kaynaklarda sinerji kavramıyla açıklanmaktadır. Bütünün tek tek varlıkların toplamından daha büyük bir farkındalık oluşturması anlamına gelen sinerji kavramı temellerini fen bilimlerinden almasına rağmen, sosyal bilimler alanında özellikle örgütsel içerisinde insanları inceleyen örgütsel davranışın açıklanmasına yönelik çalışmalarda sıklıkla kullanılmaya başlanmıştır.

Organizasyonlar arası simbiyoz ise benzer şekilde farklı olanların eksikliklerini birbirleriyle tamamlamaları esasına dayanmakta, hayatta kalma şanslarını artırabilmeleri amacıyla işletmelerin sahip oldukları kaynak ve varlıklarını birleştirmeleri esasına dayanmaktadır. Bu sayede simbiyotik ilişkiye taraftar olan her iki taraf da işletmenin nihai amaçlarından olan varlığını sürdürme- sürdürülebilir üstünlük sağlama konusunda rakiplerine göre üstünlük kazanmış olacaklardır.

Küreselleşme, bilginin kullanımı ve iletişim alanındaki yenilikler ve beşeri kaynakların değişmekte olan yapısı örgütlerin yaşama olasılıklarını tehlikeye atan çevresel şartların başında gelmektedir. Bu şartlarla mücadele edebilmek için işletmeler birbirlerinin eksik yönlerini ortadan kaldıracak şekilde birleşmektedirler (Köksal,2011: 56). İşletmelerin sahip oldukları kaynakların en önemlilerinin başında bilgi geldiği düşünülürse, bilgiye sahip olan işletmenin sahip olduğu bu önemli kaynağı kendisinde mevcut bulunmayan başka işletmelerin maddi varlıklarıyla birleştirerek hem işletmenin değeri yükselir, hem de varlık sürekliliği garanti altına alınmış olmaktadır.

Örgütler arasında gerçekleşen simbiyozlarda rekabet olgusu, ortak yaşayan organizmaların birbirlerini yok etme arzusu oluşturmasından ziyade birbirleriyle rekabet içerisinde olarak yaşamlarını devam ettirme arzusu duymalarını ifade etmektedir. Yani esas itibariyle türler- ya da işletmeler- arasında birbirinden faydalanmak ve bu sayede gerekli eksiklikleri tamamlayarak varlığını sürdürmek niyeti bu oluşumlara sebebiyet vermektedir.

Burada zararsız bir rekabet meydana gelmektedir. Örgütlerin hayatlarını sürdürme çabası içerisinde oldukları bu dönemde işe yarayacak en uygun stratejik



yaklaşımın kazan-kazan stratejisi olduğu düşünülebilir. Kazan-kazan stratejisinde, tüm yenilikçilik, yaratıcılık, işletmenin sahip olduğu kaynaklar, enerji ve sinerji rakiplere zarar vermektense, problemlerin ortadan kaldırılmasına yönelik olarak kullanılmaktadır. Böylece tüm tarafların ihtiyaçları karşılanmakta ve her iki taraf ta bu durumun pozitif neticelerinden faydalanmaktadır (Doğan, 2006: 45-46).

İşletmelerde simbiyotik yapılanmaların çeşitli görünümüne rastlanabilir. Küme örgütlenmeleri ve endüstriyel simbiyozlar bunların en çok görülenlerindedir. Küme örgütlenme firmalara ve devletlere üç büyük rekabetsel avantaj sağlamaktadır: Birincisi, coğrafi yoğunlaşmanın olduğu alan içindeki işletmelerin üretkenliğini artırması, ikincisi, işletmelerin yeniliklere ulaşımını kolaylaştırması ve üçüncüsü yeni bir iş perspektifi gelişmesidir (Vuslat Kumcu ve Taslak, 2016:17).

Dolayısıyla örgütsel simbiyotik ilişkide kazanç sağlama, başarı, tehditlerden korunma, varlığını sürdürme ve büyüme gibi avantajların yanı sıra işletmelerde rekabetçi, yenilikçi ve üretken bir yapının desteklendiği söylenebilecektir.

### **2.3. Endüstriyel Simbiyozlar**

İşletmeler arası işbirlikleri arasında en sık görülenlerin birisi endüstriyel simbiyozlardır. Endüstriyel simbiyozlar genellikle işletmeler arasındaki sinerjiyi artırmak ve güçlenmek amaçlarıyla uygulanan çevreye saygılı yöntemlerdendir.

Bu işbirliği yöntemi bireysel üretim sürecinde yer alan geleneksel endüstriyel aktivite modelinin hammaddeleri alıp satılacak ürünlere dönüştürmesi ve daha bütüncül bir kapalı döngü modeline dönüştürülmesine dayanır (Deutz ve Lyons, 2008:1295). Çevresel ekonomilere önemli katkı sağlayan endüstriyel simbiyozlarda işletmeler açısından hem kaynak hem de çıktı bakımından kazanç sağlayan bir zincir meydana getirilmektedir. Bu özelliği nedeniyle endüstriyel simbiyozların oluşturulmasına yönelik olarak idari otoritelerce işletmeler desteklenmekte ve çeşitli kolaylıklar (vergi indirimleri, istisnalar, coğrafi desteklemeler, hukuki kolaylıklar vb.) sağlanmaktadır (Yıldız ve Kaygın, 2022:12).

Endüstriyel ekoloji alanında incelenmekte olan endüstriyel simbiyozlar farklı sektörlerden işletmelerin kaynakların değişimi amaçladığı bir küme oluşturması esasına dayanır ve işletmelere rekabet avantajı kazandırır (Behera vd., 2012: 103). Bu durum

özellikle rekabet yoğun sektörlerde faaliyet gösteren firmaların endüstriyel simbiyozlar oluşturma eğiliminde olmasını açıklamaktadır.

Endüstriyel simbiyozlar çoğunlukla bölgesel şekilde oluşmaktadır. Coğrafi durumun endüstriyel simbiyozların yapılanmasında etkili olmasının çeşitli avantajları bulunmaktadır. Bu faydalar üretim faktörlerine erişim imkanlarının artması ve ölçek ekonomileri nedeniyle maliyetlerin azalmasını kapsamaktadır (Ashton, 2008 :36).

Belirlenen bölgesel simbiyozlarda maliyet tasarrufu ve kazanç diğerlerine nazaran daha yüksek olabilmektedir. Enerji ve su açısından simbiyozlarda toplam tüketim ardi ardına kullanım ve farklı düzeylerde su ve enerjinin tekrar kullanımı sayesinde azalmaktadır (Van Berkel, 2010:371). Ayrıca geri dönüşümün sağladığı katkı ve üretim süreçlerindeki beklmeleri azaltması endüstriyel simbiyozların diğer avantajları arasında sayılabilecektir.

#### 2.4.Örgütsel Kimlik Algısı

Kimlik insanın kim olduğu veya ben kimim sorusuna verdiği cevapla ilgilidir. Bu cevapta kişilere göre bir duygu, bir bilgi, bir bilinç gibi farklı yönler öne çıkabilir. Kimlik insanın aidiyetini, kendisini nereye ait hissettiğini, içinde bulunduğu sosyal ortamla ilgili farkındalık düzeyini belirlemesine yardımcı olur. Bu nedenle kimlik tanımının içerisinde sosyal statü, unvan, kişisel algılar girmektedir.

Kimlik kavramı, özünde kültür, sosyal yaşam, gelenek ve görenekler, tutum, algı, inanç sistemi ve kişilerin tanıma yapıları gibi önemli anlamları içeren, temeli sağlam, kalıcı ve sembolik yargılara dayanan bir içerik taşıyan ve gerek bireysel gerekse toplumsal niteliği ile tekil veya çoğul kavram içerebilen tanımlı bir olgudur (Yıldız, 2008: 15-16). Kimlik bireylerin yaşam enerjilerini doğru aktarabilecekleri bir ortamda şekillenmesi dolayısıyla son derece önemlidir.

Örgütsel kimlik, bireysel kimlik kavramsallaştırmasına benzemesine rağmen biraz daha karmaşık bir yapıdadır. Tüm örgüt üyelerinin bilişsel olarak kendiliğinden edinmiş olduğu bir örgüt tanımı bulunmaktadır, bu sebeple toplamda temel nitelikler örgütsel kimliği meydana getirmektedir. Örgütsel kimliği örgütün başka örgütlerden ayrıldığı nitelikleridir (Tüzün,2006:49). Çalışanların ait oldukları örgüte ilişkin algıları, hisleri, düşünceleri ve nihayetinde tavırları örgütsel kimliği ifade eder.



Örgütsel kimlik algısı, bir örgütün başka bir örgütten ayırt edilmesini sağlayan, geçici olmayan ve önemli olduğu düşünülen niteliklerinin belirlenmesi ve örgütteki ortak hayata örgüt üyelerinin ne derece bağlı olduklarının ortaya konulması olarak ifade edilebilir (Taşdan, 2013:4). Örgütsel kimlik çalışanlar açısından bir algı meselesidir. Bu nedenle örgütsel değerler, örgüt kültürü, örgüt yapısı ve örgüt iklimiyle yakından ilişkilidir.

Örgütün ismi, sembolleri, hizmet binalarının dış görünümü ve iç dekorasyonu, örgüt çalışanlarının giysileri, taşıtlar, temel harf karakterleri, renkler, amblemler ve sloganlar bir örgütün görsel kimliğini oluşturan temel elemanlardır (Aktuğlu, 2004:140). Tüm bu bileşenler çalışanlarda örgüte ilişkin bir algı oluşturur. Bu algı olumlu olduğu takdirde çalışanlarda örgüte karşı olumlu iş davranışları gelişimini destekleyecektir. Aksi durumda ise işyerinde istenmeyen davranışlarda artış görülecek ve nihayetinde işten ayrılmalara kadar varabilen neticeler söz konusu olabilecektir.

Örgütsel kimlik algısının işletmenin bütün olarak hedeflerine ulaşmasında da oldukça büyük etkisi bulunmaktadır. Çünkü kişilerin görev aldığı organizasyonu saygın olarak algılaması durumunda, örgütsel amaçların çalışanlarca kabullenilmesi daha kolay ve uğraşsız olur (Bakan vd., 2016 :70). Hedeflerini benimseyen ve motive olan çalışanlar daha yüksek performans ve gönüllü çalışma davranışı sergilerler.

Bazı yazarlar, örgütsel kimliğin “Örgüt nedir?”, “Neyle uğraşır”, “Bunu nasıl yapar” ve “Nereye gitmektedir” sorularının cevaplarını tanımlayan ve bunlara ışık tutan tüm faktörlerin toplamı olduğu görüşünü paylaşmaktadır (Akatay, 2009 :301). Dolayısıyla örgütün misyonu ve vizyonu hazırlanırken yani örgüt kuruluş aşamasındayken örgütsel kimliğe dair esaslar belirlenmektedir denilebilir.

Örgütler açısından çalışanlarının gözünde pozitif bir kimlik algısı oluşturmanın önemi başarı için tartışılmayacak derecede önemli bir şart haline gelmiştir. Günümüzde yıkıcı rekabet şartları altında faaliyet göstermeye çabalayan işletmeleri diğerlerinden ayıran ve zaman zaman birini bir başkasından üstün kılan faktörlerin en önde gelenlerinden birisi o işletmenin çalışanların gözünde sahip olduğu kimliktir (Şanlı ve Arabacı, 2016:444).

Piyasada olumlu bir örgütsel kimlik algısı yaratan işletmelerde işgücü temini diğerlerine nazaran çok daha kolay olmaktadır. Kurumsal, güçlü ve çalışanlarına değer

veren örgütlerde olumlu örgütsel kimlik algısı oluşurken, çalışanların işten ayrılma oranı düşmekte, örgütsel vatandaşlık ve bağlılık oranları ise artmaktadır.

Güçlü bir örgütsel kimliğin etkileri şu şekilde sıralanabilir (Filizöz ve Koparan, 2016:1229);

- Üyeler örgütle bütünleşmektedir,
- Üyelerin motivasyonlarını olumlu etkilemektedir,
- Örgüte yüksek nitelikli insanları çekmektedir,
- Tüketicide güven yaratmaktadır,
- Örgütsel bağlılığı artırmaktadır,
- Tüketici sadakati sağlanmaktadır,
- Üyelerin aidiyet duygusu artmaktadır,
- Yöneticilerin karar verme süreçlerinde yardımcı olmaktadır.

Örgütsel kimlik planlı bir şekilde oluşturulabilir. Bunun için yönetsel çeşitli uygulamalar ve stratejik bir yaklaşım uygulanmalıdır. Kişiler bireysel olarak kendilerinde farklılık ve istikrarlılık duygusu yaratan kimliği meydana getirme, koruma ve devamlı şekilde gözden geçirme için kimlik uğraşısı içine girerler. Bu sebeple örgütsel kimlik algısının oluşturulmasında örgütteki işgörenler aktif rol alırlar (Kalemci Tüzün ve Özdoğan, 2006:93).

Çalışanlar görüntüleriyle, davranış ve tutumlarıyla, iş yapma biçimleriyle ve özel hayatlarıyla örgütsel kimliğin oluşum sürecini şekillendirirler. Diğer kişilerde yarattıkları algıya ilişkin inançları örgütsel kimlik unsurlarındandır. Güçlü örgütsel kimlik algısı bu nedenle çalışanlarda hem örgüt içerisinde hem de örgüt dışında olumlu davranış değişikliklerine zemin hazırlamaktadır.

Organizasyon üyelerine göre organizasyonun esas özelliği, organizasyonu diğerlerinden ayıran özellikler, geçmişle (ve olasılıkla gelecekle) bağlantısını sürdüren kalıcı veya devam etmekte olan özellikleri örgütsel kimlik algısının üç bileşenini meydana getirmektedir (Demir ve Yaşbay Koyal, 2021:122).

Örgütsel kimlik algısının bu üç unsuru da örgütün kültürü, çalışma prensipleri ve yönetsel bakış açısından etkilenmektedir. İşletme sahipleri, yöneticileri ve tüm

çalışanlar örgütsel kimlik öğelerinin gelişimine bu sayede katkı sağlamaktadırlar. Özellikle yenilikçi ve yatay örgüt yapılarına sahip işletmelerde örgütün özellikleri çeşitlenmekte, yeni ve farklı bakış açılarına izin verilmekte, dolayısıyla örgütsel kimlik algısı güçlenmektedir.

## **2.5.Örgütsel Vatandaşlık Davranışı**

Örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tanımı, iş analizi, iş gereklerinde bulunmayan, yerine getirilmediğinde cezai işlemi gerekli kılmayan ve çoğunlukla üyelerin kendi istekleri sonucu ortaya konan davranışlar topluluğudur (Podsakoff vd., 2000: 513).

Örgütsel davranış literatüründe çalışanlardan en yüksek verim alınmasını amaç edinen davranış biçimlerinin teşvik edilmesi amaçlanmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ise çalışanların içsel motivasyonlarıyla örgütün gelişimi ve hedeflerine ulaşması için çaba sarf etmesine yönelik tutumları kapsamaktadır.

Kavramsal olarak ilk olarak Organ (1988) tarafından ortaya atılan örgütsel vatandaşlık davranışı örgütlerin stratejik anlamda uzun dönemli başarısı, rekabetçiliği ve yetenekleri açısından son derece önemli ve gereklidir.

Organ (1994) konuya ilişkin çalışmalarında örgütsel vatandaşlık davranışının beş boyutu olduğunu ifade etmiştir. Bunlar nezaket, fedakârlık (centilmenlik), şövalyelik (özgecilik), farkındalık (vicdanlılık) ve sivil erdem olarak ayrılmıştır. Nezaket boyutu örgüt içerisinde çalışanların davranışlarını başka bireyleri kırmaksızın, onların düşüncelerini ve önceliklerini düşünerek planlamasını açıklamaktadır. Fedakârlık (centilmenlik) boyutu ise çalışanların örgütün karşılaştığı olumsuz durumlara rağmen şikâyet etmeksizin çeşitli görev ve sorumluluklar için gönüllü olmalarını açıklamaktadır. Şövalyelik (özgecilik) boyutu ile örgütsel problemlerin çözümünde herhangi bir beklentisi bulunmadığı halde çalışanların bu problemlerin çözümü için gönüllü olmasını ifade etmektedir. Farkındalık (vicdanlılık) boyutu örgütün ilerlemesi, gelişimi ve faydası belirlenen standartlara hassasiyetle uymayı ifade ederken, sivil erdem boyutu ise işgörenlerin yardım faaliyetlerine gönüllü şekilde katılmasını açıklamaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı, işgörenlerin ve yöneticilerin performansını yükseltmekte, işletmenin kaynaklarının üretken hedefler için doğru bir şekilde kullanılmasına ve ekip üyeleri ile çalışma gruplarının arasında tam bir koordinasyon

yaratılmasına yardımcı olmakta ve işletmeyi çalışanlar açısından daha tatmin edici bir iş yeri ortamına dönüştürmektedir (Tokgöz ve Aytemiz Seymen, 2013: 64-65).

Yöneticiler bu nedenlerle örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumunu ve gelişimini desteklemektedirler. Ancak çalışanlarda örgütsel vatandaşlık davranışı meydana getirebilmek için çeşitli gereklilikler bulunmaktadır.

Öncelikle örgüt kültüründe yerleşik bir 'çalışana değer verme' prensibi oluşturmak gerekmektedir (Karaman ve Aylan, 2012:47). Bu sayede çalışanlar kendilerini değerli ve örgütün bir parçası gibi hissedecek, örgüte bağlanacak ve yüksek motivasyonla çalışacaklardır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı yaratabilmek için gereken diğer bir koşul ise örgütün iklimidir (Karataş, 2015:55). İlimli bir örgütsel iklim, personelin güçlendirildiği, örgütsel adaletin sağlandığı, amaçlara göre yönetimin uygulandığı, örgütsel güven ve psikolojik güvenlik konularına hassas davranıldığı bir iklimdir. Bu örgütsel iklimde çalışanların ekstra rol davranışı sergileme olasılığı yükselecektir.

Ekstra rol davranışı çalışanların yaratıcı ve samimi davranış ve tutumları olarak ifade edilebilir. Ekstra rol davranışları örgütün gelişimini, başarısını, etkin çalışmasını destekleyen, yükselten ve basitleştiren zorunlu olmayan ortak fiilleri ve gönüllü davranışları kapsamaktadır (Van Dyne vd, 1995: 218). Örgütsel vatandaşlık davranışı temelde ekstra rol davranışı sergilemeyi ve zorunluluk bulunmadığı halde örgütün yararına olan davranış ve tutumları sergilemeyi açıklamaktadır.

## **2.6. Simbiyotik Örgütlerde Örgütsel Kimlik Algısı İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkileri**

İşletmelerin başarısını temelden etkileyen çalışan performansı ile çalışanların örgüte verdikleri değer arasındaki ilişki örgütsel kimlik konusunun önemini ortaya koymaktadır (Öcel, 2013:39). Bilhassa birlikte yaşama amacını güden simbiyotik yapılanmalarda örgütsel kimlik algısı çalışanın kendisini nereye, hangi şekilde ait hissettiği üzerinde durur ki bu durum da ortak yaşamı devamının sağlanması konusunda son derece önemlidir.

Örgütsel kimliği tanımlarken kullanılmakta olan bilişsel, davranışsal, duygusal ve değerlendirme boyutlarına göre çalışanların kendilik algıları ile yani kendi kimlik

algulamaları ile örgütün kimlik özellikleri arasında yüksek uyum olması durumunda güçlü bir örgütsel kimlik algısı ve bütünleşme kurulduğu görülmektedir. Örgütsel kimlik güçlü olduğunda, çalışanlar örgüte özgü, merkezi ve örgüt hakkında kalıcı olduğuna inandıkları şeylerin büyük bir bölümünü kendilerine özgü, merkezi ve kendileri hakkında kalıcı olduğuna inandıkları şeylere dâhil etmişlerdir ve örgüt üyeliği kendini tanımlama için sıklıkla kullanılan bir temel haline gelmiştir (Demir ve Yaşbay Kopal, 2021:113). Buna göre çalışanlar daha mutlu, daha motive, daha başarılı ve daha özverili hale gelmektedirler.

Çalıştığı örgütü seven, ona karşı olumlu duygular besleyen, örgütle ilgili olumlu değerlendirmeler yapan ve olumlu davranışlar sergileyen çalışanlar sosyal kimliklerini örgütsel kimlikleriyle bütünleştirmiş ve örgütü sahiplenmiş çalışanlardır (Duman vd., 2013, 84). Sosyal kimlik algısı olarak da ifade edilebilen bu durum kişilerde pozitif davranışlar ile örgütlerde pozitif örgütsel çıktılar meydana getirmektedir.

Böylece sosyal kimlik algısı bireylerin grup hedeflerini içselleştirmelerine fayda sağlamaktadır denilebilir. Örneğin ait olduğu grupla kimlik algısı kuramayan bir kişi grup hedeflerini yerine getirirken sadece dışsal (ödül, ceza, vb.), grupla kimlik geliştiren kişi ise içsel anlamda (gelişme, öğrenme, vb.) motive olacaktır (Çelebi ve Çetin, 2021: 136).

Örgütsel kimlik algısının çalışanlar üzerindeki olumlu davranışsal çıktıları arasında örgütsel vatandaşlık davranışı olduğu söylenebilir (Akatay, 2009; Bakan vd.,2017; Duman vd., 2013). Buna göre görev yaptığı örgütü seven, onunla bağ kuran, kendisini ait ve örgütün 'vatandaşı' hisseden çalışanlar ekstra rol davranışı sergileyeceklerdir.

Genellikle kişilerin samimi hislerle ve kendi istekleriyle sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışının altında herhangi bir dışsal ödül beklentisi bulunmamaktadır. Mesela bir çalışan kendisinden böyle bir davranış beklenmediği halde mesai bitiminde ofiste fazladan kalarak elindeki görevleri tamamlamaya uğraşıyorsa veya kendi görev tanımında bulunmadığı halde görevini yapmakta zorlanan bir çalışana yardım ediyorsa bu çalışanın örgütsel vatandaşlık davranışında bulunduğu söylenebilir (Sezgin, 2005: 320).

Dolayısıyla daha evvel de belirtildiği üzere bireylerin sosyal varlıklar olarak kişisel ve sosyal kimlik algılarının örgütsel kimlik algılarıyla uyumlu olduğu işletmelerde

***Simbiyotik İşbirliklerinde Örgütsel Kimlik ile Örgütsel Vatandaşlık İlişkileri Üzerine Bir Araştırma***

gruplar içinde veya yalnız olarak çalışması beraberinde yüksek motivasyonu getirecektir. Motivasyon sayesinde birey, kendi çaba ve faaliyetleri örgütsel amaçlar doğrultusunda yönlendirilmektedir (Önen ve Kanayran, 2015:50). Motivasyon artışı ise örgütsel hedeflere ulaşılması açısından oldukça önemlidir. Bu bağlamda tüm liderlik ve motivasyon teorilerinin temelinde belirtilen kişileri motive eden sebepler arasında olumlu örgütsel kimlik algısı da sayılabilir.

Simbiyotik ilişkilerde her bir örgütün bireysel bağımsızlığı korunmasına rağmen, ortak bir yaşam sürdürülmesi doğrultusunda üst seviyede bir oluşum yaratıldığı bilinmektedir (Çolakoğlu, 2019; Mücevher, 2021). Bu durum simbiyotik ilişkiye bağlı işbirliklerinde çalışan işgörenlerde bazı özellikli durumlara sebebiyet verebilmektedir.

Firmalar arasındaki simbiyotik ilişkinin güven esasına göre oluşturulması gerekmektedir. Böylece simbiyotik ilişkiye dâhil olan işletmeler karşılıklı sözleşmeler çerçevesinde çeşitli olumlu örgütsel çıktılardan faydalanırlar. Bu tür bir iş birliği, katılımcılar arasındaki sosyal ilişkileri ilerletebilmekte ve bu ilerleme çevre yerleşimlere de yayılabilmektedir (Chertow, 2000:314).

Türkiye’de yapılan çalışmalar incelendiğinde örgütsel kimlik algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenlerinin birlikte veya ayrı ayrı birbirlerini çeşitli şekillerde etkilediğine dair sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmıştır (Şanlı ve Arabacı, 2016; Bakan vd.,2016; Akatay, 2009; Filizöz ve Koparan,2016; Demir ve Yaşbal Kobay, 2021). Ayrıca işletmelerde simbiyotik örgütlere dair yapılmış az sayıda çalışma bulunmaktadır (Cesur, 2022; Erdoğan Yüksel, 2021; Koç ve Sayılar, 2016 ). Araştırmanın gerçekleştirildiği tarih itibariyle simbiyotik bir işbirliği içerisinde faaliyetini sürdüren örgütler üzerinde örgütsel kimlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenlerini ele alan herhangi bir çalışma bulunmadığı görülmüştür.

Sahip olunan kaynakları paylaşarak, daha rekabetçi işletmeler yaratma ve varlığını daha uzun sürelerle sürdürme amacına hizmet eden simbiyotik yapılanmalarda çalışanların örgütü algılayış biçimleri son derece önemlidir. Örgütün sahip olduğu kültüre, amaçlarına, iş yapma usullerine ve çalışana verilen değere ilişkin aidiyet duygusu oluşmadığı durumlarda çalışanlar yüksek performans sergileyemeyeceklerdir.

Bu açıklamalardan hareketle araştırmanın hipotezleri aşağıda belirtildiği şekilde oluşturulmuştur:



H1: Simbiyotik işbirliği içerisindeki örgütlerde çalışanların cinsiyeti ile örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Simbiyotik işbirliği içerisindeki örgütlerde çalışanların eğitim durumu ile örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Simbiyotik işbirliği içerisindeki örgütlerde çalışanların yaşı ile örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Simbiyotik işbirliği içerisindeki örgütlerde çalışanların medeni durumu ile örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H5: Simbiyotik işbirliği içerisindeki örgütlerde çalışanların aldıkları ücret ile örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H6: Simbiyotik işbirliği içerisindeki örgütlerde çalışanların hizmet süreleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H7: Simbiyotik işbirliği içerisindeki örgütlerde çalışanların örgütsel kimlik algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Bu çalışmanın literatürde hem işletmeler arası işbirlikleri hem de örgütsel davranış yazını bakımından öncü bir çalışma olacağı ve alana önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## **2.7. Araştırma Amacı**

Bu çalışmanın amacı 'simbiyotik örgüt' olarak adlandırılan örgütlerde örgütsel kimlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin ve bu değişkenleri etkileyen faktörlerin belirlenmesidir.

## **2.8. Araştırmanın Örnekleme**

Bu çalışma Uşak Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren geri dönüşüm işletmeleri ve kaynak sağlayıcıları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Uşak İli Türkiye'nin geri dönüşüm faaliyetlerinin gerçekleştirildiği önemli merkezlerden birisi konumunda bulunduğu için, çalışmanın buradaki simbiyotik işbirlikleri üzerinde gerçekleştirilmesi uygun bulunmuştur.

Uşak Ticaret ve Sanayi Odasına kayıtlı geri dönüşüm işletmelerinden simbiyotik işbirliği çerçevesinde faaliyet gösteren 22 adet geri dönüşüm işletmesi ve onlara kaynak sağlayan 22 adet tekstil firmasının çalışanlarının tümü çalışma evrenimizi oluşturmaktadır. Araştırma ve ulaşım imkânlarının kısıtlılığında dolayı bu çalışma amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi ile gerçekleştirilmiştir.

Kolayda örnekleme, ana kütle içerisinde seçilecek örnek kesimin araştırmacının yargılarına belirlendiği tesadüfi olmayan örnekleme yöntemidir (Haşiloğlu,2015:20). Buna göre çalışma evreninden çalışan sayısı baz alınarak en yüksek çalışan sayısına sahip olan bir geri dönüşüm firması (82 kişi) ve kaynak sağlayıcısı olan bir tekstil firması seçilerek, çalışanları (34 kişi) üzerinde anket yapılmıştır. Firma yöneticileriyle görüşülerek gerekli açıklamalar yapılmış, izinler alınmış ve anketlerin bir kısmı yüz yüze bir kısmı ise e-posta yoluyla tamamlanmıştır.

Genellikle, örneklem büyüklüğünün kabul edilebilirliği araştırmanın tipine bağlı olarak değişir. Betimsel araştırmalar için, evrenin %10'unu oluşturan bir örneklem, olabilecek en az oran olarak dikkate alınır. Daha küçük evrenler için %20 gerekebilir. Korelasyona bakan araştırmalarda en azından %30'luk bir örneklem, bir ilişkinin varlığı ya da yokluğunu kanıtlamada gerekli görülür (Özen ve Gül, 2007:415). Bununla beraber istatistiki olarak 0,10 örnekleme hatasıyla  $\alpha=0,05$  güven aralığında 1000 üzerinde kişiden oluşan ana kütlede çalışılması gereken minimum kişi sayısı 81'dir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004).

Bu araştırmada ise 116 kişilik örneklemin tamamına ulaşarak anket çalışması tamamlanmıştır. Ulaştırılan anketlerden 4 tanesi eksik ve hatalı doldurulduğundan çıkarılmış, böylece toplamda 112 adet soru formu analizlerde kullanılmıştır.

### 3.3. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veri toplama formu kişisel bilgiler, örgütsel kimlik algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeklerini içeren üç bölümden oluşmaktadır. Örgütsel kimlik algısı Jones ve Volpe (2010) tarafından geliştirilen 6 soruluk ölçekle, örgütsel vatandaşlık davranışı ise Organ ve Konovsky (1989) tarafından oluşturularak Nadiri ve Tanova (2010) tarafından dilimize uyarlanan 19 maddelik ölçekle ölçülmüştür.

Her iki ölçek de (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde ifadelerden oluşan 5'li Likert ölçeği türünde tasarlanmıştır.

#### 4. ANALİZ VE BULGULAR

##### 4.1. Analiz Yöntemi

Analiz kısmında elde edilen veriler araştırmanın hipotezleri doğrultusunda SPSS 22 paket programı aracılığıyla çeşitli analizlere tabi tutulmuştur. Tanımlayıcı istatistikler, iç tutarlılık, güvenilirlik, korelasyon analizi, regresyon analizi ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır.

##### 4.2. Ölçeklerin Güvenilirliği ve Geçerliliği

Ölçeklerin güvenilirliği Cronbach Alfa değerleri ile ölçümlenmiş ve Tablo 1'de gösterilmiştir. Nunally'ye (1978) göre güvenilirlik katsayısı için kabul edilebilir düzey 0,70 olup, çalışmada kullandığımız ölçeklerimizin ikisinin de güvenilirlik katsayıları 0,70'in üzerinde hesaplanmıştır.

**Tablo 1.** Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri Tablosu

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Örgütsel Kimlik Algısı	6	0,86
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	19	0,94

Ölçeklerin yapı geçerliliklerini test etmek üzere yapılan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucunda örgütsel kimlik algısı ölçeğini oluşturan 6 maddeden ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğini oluşturan 19 maddeden faktör yükü 0,30 ve altında olan madde bulunmadığından uygulanan örneklem için ölçeklerin yapı geçerliliği doğrulanmıştır. Ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre elde edilen uyum iyiliği değerleri ÖKA ölçeği için iyi uyum, ÖVD ölçeği için iyi/kabul edilebilir uyum değerleri aralığında hesaplanarak Tablo 2 ve Tablo 3' te gösterilmiştir.

**Tablo 2.** Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeğine İlişkin DFA Sonuçlarında Ulaşılan Uyum İndeksleri ve Kabul Aralıkları

İndeks	ÖKA Ölçeği Uyum İndeksleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	İyi Uyum Değerleri
RMSEA	0,044	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$
$\chi^2$	2,016	$0 \leq \chi^2 \leq 2$	$2 \leq \chi^2 \leq 5$
GFI	0,96	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$
AGFI	0,92	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$
CFI	0,97	$0.90 \leq CFI \leq 0.95$	$0.95 \leq CFI \leq 1.00$

Örgütsel kimlik algısı ölçeğinde yer alan tüm maddelerin açıkladığı toplam varyans %82,56, örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinde yer alan tüm maddelerin açıkladığı toplam varyans ise %84,14 olarak tespit edilmiştir ve bu durum istatistik literatürüne göre gerekli görülen %40'lık oranın altında olmama koşulunu sağlamaktadır (Karagöz ve Ekici, 2016).

**Tablo 3.** Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine İlişkin DFA Sonuçlarında Ulaşılan Uyum İndeksleri ve Kabul Aralıkları

İndeks	ÖKA Ölçeği Uyum İndeksleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	İyi Uyum Değerleri
RMSEA	0,072	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$
$\chi^2$	4,347	$0 \leq \chi^2 \leq 2$	$2 \leq \chi^2 \leq 5$
GFI	0,97	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$
AGFI	0,95	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$
CFI	0,92	$0.90 \leq CFI \leq 0.95$	$0.95 \leq CFI \leq 1.00$

#### 4.3. Tanımlayıcı İstatistikler

**Tablo 4.** Tanımlayıcı İstatistikler

		f	Oran (%)
Cinsiyet	Kadın	61	54
	Erkek	51	46
Yaş	21-30	47	42
	31-40	22	20
	41-50	26	23
	51 ve üstü	17	15

<b>Eğitim Düzeyi</b>	Lise ve Dengi	39	35
	Lisans	63	56
	Yüksek Lisans	8	7
	Doktora	2	2
<b>Medeni Durum</b>	Evli	78	70
	Bekâr	34	30
<b>Ücret</b>	3000-6000 TL	44	39
	6001- 9000 TL	37	33
	9001-12000 TL	19	17
	12001 TL ve üstü	12	11
<b>Hizmet Süresi</b>	0-5 yıl	23	21
	6-10 yıl	51	46
	11-15 yıl	24	21
	16 yıl ve üzeri	14	12

Tanımlayıcı istatistikleri gösteren Tablo 4 incelendiğinde katılımcıların yaklaşık %54'ünün kadınlardan oluştuğu, %42'lik çoğunluğunun 21-30 yaş arası olduğu, %56'lık çoğunluğunun lisans mezunu olduğu, %70'lik büyük çoğunluğunun evli olduğu, %39'luk büyük kısmının 3000-6000 TL aralığında gelir elde ettiği ve %46'lık çoğunluğunun 6-10 yıl aralığında çalışmakta olduğu görülmektedir.

Çalışmaya katılan katılımcıların örgütsel kimlik ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algılarını belirlemek amacıyla yapılan tanımlayıcı istatistiklere ilişkin sonuçlar Tablo 5' te gösterilmiştir.

**Tablo 5.** Ölçeklere İlişkin Ortalama Değerler Tablosu

Ölçek	$\bar{X}$	Min	Max
Örgütsel Kimlik Algısı	3,31	1	5
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	3.20	1	5

Tablo 5'te belirtilen ortalamalar incelendiğinde çalışanların genel olarak örgütsel kimlik algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin "katılıyorum" düzeyinde olduğu ve her iki ölçekte yer alan ifadeler açısından da farklılaşmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 6'da verilerin homojen dağılıp dağılmadıklarını tespit etmek üzere çarpıklık ve basıklık katsayıları gösterilmiş olup, buna göre veriler normal dağılmaktadır. Ölçeklerin normal sayılması için çarpıklık ve basıklık değerlerinin  $\pm 1.5$  aralığında olması gerekmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013:142).

**Tablo 6.** Çarpıklık ve Basıklık Test Sonuçları

Ölçek	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Kimlik Algısı	-0,628	0,452
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	-0,531	0,924

Demografik ve istihdam özellikleri açısından simbiyotik örgüt çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı ile cinsiyet arasındaki ilişki için yapılan T testi, yaş, eğitim düzeyi ve medeni durum değişkenleri ile yapılan bağımsız örneklem t- testleri anlamlılık düzeyinde ( $p>,05$ ) çıkmadığından H1, H2, H3 ve H4 hipotezleri reddedilmiş, sonuçlar Tablo 7, Tablo 8, Tablo 9 ve Tablo 10'da gösterilmiştir.

**Tablo 7.** Simbiyotik İşbirliği İçerisindeki Örgütlerde Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyete Göre Değerlendirilmesi

	ÖVD	N	Ortalama	ss	sd	t	p
Cinsiyet	Kadın	61	53,89	33,84	2,807	2,86	0,869*
	Erkek	51	82,61	29,43			

\* $p<,05$  düzeyinde anlamlı

**Tablo 8.** Simbiyotik İşbirliği İçerisindeki Örgütlerde Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaşlarına Göre Değerlendirilmesi

	ÖVD	N	Ortalama	ss	sd	t	p
Yaş	21-30	47	28,32	7,13	2,618	3	0,647*
	31-40	22	21,53	6,27			
	41-50	26	18,67	5,65			
	51 ve Üstü	17	13,29	6,24			

\* $p<,05$  düzeyinde anlamlı

**Tablo 9.** Simbiyotik İşbirliği İçerisindeki Örgütlerde Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Eğitim Seviyelerine Göre Değerlendirilmesi

	ÖVD	N	Ortalama	ss	sd	t	p
Eğitim Düzeyi	Lise ve Dengi	39	23,45	9,30	-1,342	3	0,738*
	Lisans	63	19,75	7,25			
	Yüksek Lisans	8	14,37	5,45			
	Doktora	2	22,72	6,41			

\* $p<,05$  düzeyinde anlamlı



**Tablo 10.** Simbiyotik İşbirliği İçerisindeki Örgütlerde Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Değerlendirilmesi

	ÖVD	N	Ortalama	ss	sd	t	p
Medeni	Evli	78	21,50	5,69	1,674	3	0,267*
Durum	Bekâr	34	18,61	6,28			

\*p<,05 düzeyinde anlamlı

Ücret ve hizmet süresi değişkenleri ile yapılan tek yönlü varyans testi (ANOVA) analizleri ise anlamlılık düzeyinde (p<,05) çıktığından H5 ve H6 hipotezleri kabul edilmiştir. Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek üzere Dunnet T3 Testi uygulanmıştır. Ücret değişkeni için yapılan Dunnet T3 testi neticesinde ücret düzeyi 6001-9000 TL aralığında olan simbiyotik örgüt çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeylerinin diğer çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Hizmet süresi için farklılığı meydana getiren grubun ise 16 yıl ve üzeri çalışanlar olduğu görülmüştür. Bu grubun örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeylerinin diğer gruplara nazaran daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

248

**Tablo 11.** Simbiyotik İşbirliği İçerisindeki Örgütlerde Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ücret Düzeylerine Göre Değerlendirilmesi

	ÖVD	N	Ortalama	ss	sd	t	p	Dunnet T3
Ücret Düzeyi	3000-6000 TL	44	25,35	6,54	3	53,104	0,000*	2>1,3,4
	6001- 9000 TL	37	19,27	4,52				
	9001-12000 TL	19	16,72	4,32				
	12001 TL ve üstü	12	18,24	3,94				

\*p<,05 düzeyinde anlamlı

Hizmet süresi değişkeni için yapılan Dunnet T3 Testinde ise hizmet süresi 16 yıl ve üzeri olan grubun diğer gruplardan farklılaştığı ve daha yüksek örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyi eğiliminde oldukları görülmüştür.

**Tablo 12.** Simbiyotik İşbirliği İçerisindeki Örgütlerde Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Hizmet Süresine Göre Değerlendirilmesi

	ÖVD	N	Ortalama	ss	sd	t	p	Dunnet T3
Hizmet Süresi	0-5 yıl	23	20,10	6,14	3	14,367	0,000*	4>1,2,3
	6-10 yıl	51	18,27	5,42				
	11-15 yıl	24	16,76	5,37				
	16 yıl ve üzeri	14	14,29	4,96				

\*p&lt;,05 düzeyinde anlamlı

#### 4.4. Korelasyon Analizi

Araştırma değişkenlerimiz olan örgütsel kimlik algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi araştırmak üzere Pearson Korelasyon Testi yapılmış ve sonuçları Tablo 13'de gösterilmiştir.

**Tablo 13.** Pearson Korelasyon Testi Sonuçları

Değişkenler	1	2
1 Örgütsel Kimlik Algısı	1	
2 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	,596**	1

\*\* p&lt;,01

Yapılan Pearson Korelasyon analizine göre örgütsel kimlik algısı değişkeni ile örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenleri arasında pozitif yönde orta şiddette anlamlı (.596) ilişkiler bulunmaktadır. Dolayısıyla H7 hipotezi de kabul edilmiştir.

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

İş dünyasında yaşanan ekonomik çalkantılar, kaynak sıkıntıları, yüksek rekabet ve giderek artan çevresel baskılar nedeniyle günümüzde işletmeler hayatta kalabilmek ve amaçlarını gerçekleştirebilmek gayesiyle çeşitli işbirlikleri oluşturmak yoluna gitmektedirler.

Ancak her işletmede işletmeyi başarıya taşıyan ve fark yaratan en değerli kaynağın örgüt bünyesindeki çalışanlar olduğu gerçeği, araştırmacıları örgütün stratejik adımlarını atarken bu kararların örgüt içerisindeki çalışanlara nasıl yansıdığı konusunda araştırma yapmaya yöneltmektedir.

Bu çalışmada simbiyotik yapılanma adı verilen bir tür işbirliği sistemi içerisinde faaliyet gösteren örgüt çalışanlarının örgütsel kimlik algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre simbiyotik örgütlerde çalışanların cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve medeni durumları örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde anlamlı bir fark yaratmazken, ücret düzeyleri ve hizmet süreleri bakımından bazı gruplar farklılaşmaktadır.

Aylık gelir düzeyi 6001-9000 TL aralığında olan ile hizmet süresi 16 yıl ve üzeri olan gruplarda örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenme eğiliminin daha yüksek oranda olduğu analizlerden görülmektedir. Bu durum sosyolojik ve ekonomik açıdan çalışanlarda orta düzey gelir elde eden ve hizmet süresi yüksek olan grubun işine daha motive olduğu, örgütün varlığının devamı ve gelişmesi için daha yüksek özveriyle çalıştığı, işini kaybetmek istemediği için ve genel itibariyle çalışma şartlarından memnun olduğu için mevcut koşulları korumaya yönelik bir çaba içerisinde oldukları şeklinde yorumlanabilecektir.

Araştırmanın bir diğer bulgusu ise simbiyozlarda çalışanların örgütsel kimlik algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu yönündedir. Buna göre bir çalışanın örgüte ilişkin olumlu duygular hissetmesi ve kendi kimlik algısıyla örgütün kimlik algısı arasında bir bağıntı kurması durumunda örgüt için gönüllü davranışlar sergilemesi, motivasyonla çalışması ve ekstra rol davranışı sergilemesi ihtimali artacaktır.

Bu bağlamda araştırma bulgularımız literatürdeki çalışmalarla paralel sonuçlar elde etmiştir. Dolayısıyla simbiyotik örgütlerde çalışanların örgütsel kimlik algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerini olumlu düzeyde etkilediği söylenebilecektir. Bu nedenle simbiyotik örgütlerde her iki firmanın da çalışanlarının örgütsel kimlik algılarını artırmaya yönelik çeşitli yaklaşımlar geliştirmeleri (kurumsal takdir mekanizmaları, belirgin ve standart süreçler, kariyer yolları vb.) önerilebilir.

Ancak bu çalışma belirli kısıtlar altında gerçekleştirilmiş olup (sadece bir simbiyotik yapılanmada uygulanması, tek bir sektörde faaliyet gösteren simbiyozlarda gerçekleştirilmesi gibi) sonuçları genellenememektedir. İleride farklı sektörlerde ve daha yüksek örneklerle benzer çalışmalar yapılması durumunda daha genel sonuçlar elde edilebilecektir. Ayrıca simbiyotik örgüt yapılanmalarına ilişkin çalışan algılarının incelenmesi de bu yöndeki araştırmaların derinliğini artıracaktır.

ARHUSS

## **KAYNAKÇA**

- Akatay, A. (2009). Çalışanların örgütsel kimlik algılarının vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 8(16), 299-315.
- Akdeve, E. (2008). Sanayi Kümelerinde Yenilik, İşletmelerarası İlişkiler ve Yakınlıklar, Organize Sanayi Bölgesinde Uygulama: Ankara 1. Organize Sanayi Bölgesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, SBE, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Aktuğlu, I.K., (2004). Marka Yönetimi: Güçlü ve Başarılı Markalar İçin Temel İlkeler, İstanbul: İletişim Yayıncılık.
- Ashton, W. (2008). Understanding the Organization of Industrial Ecosystems A Social Network Approach. Journal of Industrial Ecology, 12(1), 34-51.
- Audia, P.G., Freeman, J. H., Reynolds, P. D. (2006). Organizational Foundings in Community Context: Instruments Manufacturers and Their Interrelationship with Other Organizations. Administrative Science Quarterly, 51, 381-419.
- Bakan, İ., Erşahan, B. Kaya, İ. (2016). Örgütsel kimliğin ve örgütsel prestij, örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisi: bir alan araştırması. KSU İİBF Dergisi, 6(1), 69-88.
- Battal, F. (2021). Simbiyotik Liderlik. Yönetim ve İktisat Alanında Güncel Çalışmalar. İstanbul: Efe Akademi.
- Behera, S.K., Kim, J. H., Lee, S. Y. (2012). Evolution of "designed" industrial symbiosis networks in the Ulsan Eco- Industrial Park: " Research and development into business" as the enabling framework. Journal of Cleaner Production, 29(30), 103-112.
- Cesur, E. (2022). Sigorta Acentelerinin Simbiyotik Yapılanmaları Üzerine Bir Vak'a Analizi, İşletme Araştırmaları Dergisi, 14 (1), 767-787.
- Chertow, M. R. (2000). Industrial symbiosis: literature and taxonomy. Annual Review of Energy and the Environment, 25(1), 313-337.
- Çelebi, M. A., Çetin, F. (2021). Örgütsel kimlik-rol içi ve rol dışı performans ilişkisinde içsel güdülenmenin aracılık rolü. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 69, 135-152.
- Çolakoğlu, M. (2019). Organizasyonları yönetmek "simbiyoz yönetim". Harvard Business Review Türkiye. <https://hbrturkiye.com/blog/simbiyoz-yonetim> (ET:19.10.2022).
- Demir, S., Yaşbay Koyal, H. (2021). Örgütsel kimlik algısının örgütsel bağlılığa etkileri: Hakkari Devlet Hastanesi örneği. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 24(1), 109-126.
- Desrochers, P. (2004). Market processes and the closing of industrial loops—a historical reappraisal, Journal of Industrial Ecology, 4(1), 29- 43.
- Deutz, P., Lyons, D. I. (2008). Editorial: Industrial Symbiosis – An Environmental Perspective on Regional Development. Regional Studies, 42(10), 1295-1298.

- Duman, Ş. A., Paşamehmetoğlu, A. Poyraz, A. B. (2013). Örgütsel Kimlik Algısı, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, JOBEPS, 2(4), 75-89.
- Doğan, S. (2006). Personel Güçlendirme: Rekabette Başarının Anahtarı, Kare Yayınları, İstanbul.
- Erdoğan Yüksel, N. B. (2021). Uluslararası örgütler ve uluslararası sistemin simbiyotik ilişkisinin temeli: Birleşmiş Milletler örneği. Foreign Policy Institute, 1, 1-4.
- Filizöz, B., Koparan, E. (2016). Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel kimlik ilişkisi: sendikal bağlamda akademisyenler üzerine bir araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 30(5), 1225-1240.
- Haşiloğlu, S. B., Baran, T., Aydın, O. (2015). Pazarlama Araştırmalarındaki Potansiyel Problemlere Yönelik Bir Araştırma: Kolayda Örneklem ve Sıklık İfadeli Ölçek Maddeleri. Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi, 2(1),19-28.
- Jones C, Volpe, E.H. (2010). Organizational identification, extending our understanding of social identities through social networks. Journal of Organizational Behavior, 32(3), 413-434.
- Jones, G.R. (2004). Organizational Theory, Design and Change. New York: Pearson Publishing.
- Kalemci Tüzün, İ., Özdoğan, F. B. (2006). Örgütsel kimliğin pazar odaklılıkteki rolü. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 4(6), 88-98.
- Karagöz, Y. , Ekici, S. (2016). Sosyal bilimlerde yapılan uygulamalı araştırmalarda kullanılan istatistiksel teknikler ve ölçekler. Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 5(1), 25-43.
- Karaman, A., Aylan, S. (2012). Örgütsel Vatandaşlık. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2 (1) , 35-48.
- Karataş, A. (2015). Örgütsel İklimin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi. Bursa İlinde Bir Araştırma. Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi , 19 (1) , 47-58
- Koç, O., Sayılar, Y. (2016). Örgüt araştırmalarında kaynak bağımlılığı perspektifi: kuramsal bir değerlendirme, İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi, 27(80), 136-177.
- Koçel, T. (2013). İşletme Yöneticiliği, Beta Basım Yayın, İstanbul.
- Köksal, O. (2011) Organizasyonel Etkinliği Sağlamanın Yeni Yolu: Simbiyotik Liderlik, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 12(1), 55-72.
- Kushiyevev, R., Aker, O. , Tuncer, C. (2017). Ambrosya Böcekleri (Coleoptera: Curculionidae: Scolytinae ve Platypodinae) ile Ambrosya Fungusları Arasındaki Simbiyotik İlişkiler. Harran Tarım ve Gıda Bilimleri Dergisi, 21(2), 239-246.
- Meral, Y., Yaşlıoğlu, M., Semerciöz, F. (2016). Effects of Trust on Job Satisfaction and Mediatory Role of New Identification between Trust and Job Satisfaction in Mergers. International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR),4(5), 54-67.



- Mücevher, M. H.(2021). Örgütlerde Simbiyotik Yaşam: İşbirlikçiler, Sığıntılar ve Asalaklar. İktisadi İdari Ve Siyasal Araştırmalar Dergisi, 6(15), 172-184.
- Nadiri, H., Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behaviour in hospitality industry. International Journal of Hospitality Management, 29, 33-41.
- Nunnally, J. C. (1978). Psychometric theory (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Organ, D. W. (1988), Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome, Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D.W., Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behaviour. Journal of Applied Psychology, 71(4), 157-164.
- Organ, D. W. (1994) Personality and Organizational Citizenship Behavior, Journal of Management, 20, 465-478.
- Öcel, H. (2013). Örgüt Kimliğinin Gücü, Algılanan Örgütsel Prestij ve Kişi-Örgüt Uyumu ile Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkiler: Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü. Türk Psikoloji Dergisi, 28 (71), 37-53.
- Önen, S. M., Kanayran, H. G. (2016). Liderlik ve Motivasyon: Kuramsal Bir Değerlendirme. Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi, 5 (2) , 43-64.
- Özen, Y., Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren-örneklem sorunu. Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi, 15, 394-422.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B. Ve Bachrach, D. G. (2000) Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research, Journal of Management, 26(3), 513 563.
- Semerciöz, F. (2000). İşletmelerarası İlişkilerde Şebeke Organizasyon Yapıları ve Endüstriyel Bölgelerdeki Şebeke Organizasyon Yapısında Ortaya Çıkan Güven İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sezgin, F. (2005), Örgütsel vatandaşlık davranışları: kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 25(1), 317 -339.
- Shishir, K. B., Jung- Hoon, K., Sang- Yoon, L., Sangwon, S., Hung-Suck, P. (2012). Evolution of 'designed' industrial symbiosis networks in the Ulsan Eco-industrial Park: 'research and development into business' as the enabling framework. Journal of Cleaner Production, 29-30, 103-112.
- Şanlı, Ö., Arabacı, İ. B. (2016). Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Kimlik Ve Örgütsel İmaj Algılarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi. Education Sciences, 11(3), 126-152.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. (2013). Using multivariate statistics (6th ed.), Boston: Allyn and Bacon.
- Taşdan, M. (2013). The Development of the Scale of Organizational Identity Perception at Elementary Schools. Journal of Faculty of Educational Sciences, 46(2), 1-24.

- Taşkın, E., Kahraman, H. (2016). Kobi'lerdeki İnovasyonu Arttırmada Pazar Yönlülük, Girişimci Yönlülük Ve İşletmeler Arası İş Birliğinin Bütünsel Etkisi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Afro-Avrasya Özel Sayısı-535-555.
- Tokgöz, E., AYTEKİN SEYMEN, O. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: bir devlet hastanesinde araştırma. Öneri Dergisi, 10(39), 61-76.
- Tüzün, İ. (2006) Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Uygulamalı Bir Çalışma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, SBE, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Van Berkel, R. (2010). Quantifying Sustainability Benefits of Industrial Symbioses. Journal of Industrial Ecology, 14(3), 371-373.
- Van Dyne, L., Cummings, L.L., Mclean Parks, J. (1995), Extra-Role Behaviors: In Pursuit of Construct and Definitional Clarity. A Bridge over Muddied Waters, Research in Organizational Behavior, 17, 215-285.
- Vuslat Kumcu, M., Taslak, S. (2016). Sürdürülebilir Deniz Turizmi Bağlamında Marina İşletmeleri İçin Bir Model Önerisi: Küme Örgüt Yapıları. Journal of Marine Tourism, 1(2), 15-22.
- Yazıcıoğlu, Y., Erdoğan, S. (2004). SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yıldız, S. (2008) Örgüt Kültürünün İşten Ayrılma Eğilimi ve Çalışan Verimliliği Üzerindeki Etkisi: Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Destek Algısı, Yüksek Lisans Tezi, SBE, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Yıldız, Ö. , Kaygın, B. (2022). TR 81 Düzey 2 Bölgesi Orman Ürünleri Sanayinin Endüstriyel Simbiyoz Potansiyeli ve Endüstriyel Aktörlerin Altyapı Kapasite Uygunluğu. Bartın Orman Fakültesi Dergisi, 24(3), 1-16.
- Yılmaz, S. E. (2021). Vizyoner ve Simbiyotik Liderlik İle Personel Güçlendirme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. ARTIBİLİM Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4(1), 41-58.
- YingYing, D. (2022) Symbiotic relationship between smart enterprises in an entrepreneurial ecosystem, Enterprise Information Systems, 16(3), 494-507,