

Simbiyotik İlişkiler: Akademisyenler Üzerine Fenomenolojik Bir Çalışma

Symbiotic Relations: A Phenomenological Study On Academicians

Ebru DEMİREL *

Makale Geliş Tarihi / Received :26.10.2022
Makale Kabul Tarihi / Accepted :21.12.2022

ÖZET

Bu çalışmanın amacı biyoloji kökenli bir kavram olan simbiyoz kavramını örgütsel bakış açısıyla ele almaktır. Buna göre simbiyoz, örgüt içinde çalışanlar arasındaki ilişkiler kapsamında ele alınarak akademisyenlerin deneyimleri ve görüşleri doğrultusunda simbiyotik ilişkilerin varlığı, nedenleri ve etkileri araştırılmıştır. Bu bağlamda bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden biri olan fenomenolojik desen kullanılmıştır. Akademik örgütlerde simbiyotik ilişkilerin varlığını belirlemek için katılımcılara yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak derinlemesine görüşme yapılmıştır. Araştırma bulguları, akademisyenlerden alınan cevaplar doğrultusunda dört tema çerçevesinde oluşmuştur. Bunlar; akademisyenler arasında simbiyotik ilişkilerin türleri, simbiyotik ilişkilerin nedenleri, simbiyotik ilişkilerin etkileri ve simbiyotik ilişkilerin yönetilmesidir. Akademik örgütlerde simbiyotik ilişkiler kapsamında işbirlikçi simbiyotik ilişki, sığıntı simbiyotik ilişki ve asalak simbiyotik ilişkinin varlığının olduğu ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda bu çalışma, simbiyotik ilişkilerin çalışanlar arasında da var olduğunu ve çalışanların bu ilişkiler doğrultusunda davranışlarının şekillendiğini göstermesi bakımından önem taşımaktadır.

Anahtar Kavramlar: *Simbiyotik İlişki, Fenomenolojik, Örgüt, Akademisyen*

ABSTRACT

The aim of this study is to discuss the concept of symbiosis, which is a concept originating from biology, from an organizational point of view. Accordingly, symbiosis was handled within the scope of relations between employees in the organization and the existence, causes and effects of symbiotic relations were investigated in line with the experiences and opinions of academicians. In this context, phenomenological design, which is one of the qualitative research methods, was used in this study. In order to determine the existence of symbiotic relationships in academic organizations, in-depth interviews were conducted with the participants using a semi-structured interview form. The research findings were formed within the framework of four themes in line with the answers received from the academicians. These; the types of symbiotic relationships among academics, the causes of symbiotic relationships, the effects of symbiotic relationships and the management of symbiotic relationships. It has been revealed that there are collaborative symbiotic relationships, shelter symbiotic relationships and parasitic symbiotic relationships within the scope of symbiotic relationships in academic organizations. In this context, this study is important in terms of showing that symbiotic relationships exist among employees and that employees' behaviors are shaped in line with these relationships.

Keywords: *Symbiotic Relation, Phenomenological, Organization, Academician*

* Öğr. Gör. Dr. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Gülşehir Sosyal Bilimler MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, ebrudemirel@nevsehir.edu.tr, ORCID No: 0000-0001-5073-0683

GİRİŞ

Biyoloji kökenli bir terim olan simbiyoz, fiziksel olarak birbirine bağlı olarak yaşayan veya birinin diğerinin içinde yaşadığı organizmaların durumunu ifade etmektedir. Simbiyotik ilişkinin anahtarı, her organizmanın diğerinin bağlantılı varlığı nedeniyle gelişmesidir (Zaccaro ve Horn, 2013: 770). Başka bir ifadeyle simbiyoz, karşılıklı yararlılık olarak bilinen özel bir ortak yaşam türü olan, birbiriyle ilişkisiz en az iki türün karşılıklı yarar sağlayacak şekilde materyal, enerji veya bilgi alışverişinde bulunduğu mutualistik, parazitik ve kommensal ortaklıkları içeren yakın bir ilişkidir (Saffo, 1992: 18; Chertow, 2000, 314). Buna göre doğadaki canlılar bu bağlantılı ilişki sayesinde yaşamlarını devam ettirebilmektedir.

Mutualizm simbiyoz ilişki, karşılıklı faydayı ifade etmektedir. Yani her iki canlının da fayda sağladığı türler arası bir etkileşim olarak ele alınmaktadır (Penn ve Lui, 2018: 248). Bu simbiyotik ilişkide birlikte yaşamak evrimsel açıdan bir zorunluluk haline gelmekte ve buna “zorunlu simbiyoz” adı da verilmektedir. Örneğin alg ve mantarın birleştiği likenlerde mantarın görevi alglere inorganik madde ve su sağlamaktır. Algler ise bu birlik için gerekli olan organik molekülleri sentezlemekte ve oksijen üretmektedir (Kaya vd., 2015: 93). Komensalizm, bir organizmanın diğerinden yararlandığı ancak diğerini hiçbir şekilde etkilemediği bir ilişkiyi ifade etmektedir. Parazitizm ise insan kanıyla beslenen ve insan derisinin tahriş olmasına neden olan yatak böcekleri gibi bir türün yarar sağlayıp diğerinin zarar gördüğü bir ilişki türüdür (Battistella-Lima vd., 2020: 820).

Simbiyoz terimi, 1876'da mikolog Anton de Bary tarafından ilk defa kullanılmıştır. Simbiyoz kavramı biyolojide kullanılan bir kavram olmasına rağmen bireyler veya kuruluşlar arasında basit, optimal bir ilişkiyi belirtmek için de kullanılmaktadır. Genel itibariyle toplumlar, karşılıklı kazanımları dengelendiğinde simbiyotik ilişkiler kurmaktadır. Bu ilişkiler, enerji ve bilgi alışverişine veya ekonomik veya kültürel alışverişe dayanmaktadır (Rosnay, 2000: 72). Simbiyoz kavramından sembiyonomi olarak da bahsedilmektedir (Erçetin, 2000). Buna göre sembiyonomik evrim, kaos kuramı ve karmaşıklık bilimleri açısından ele alınarak birlikte evrim, kendini seçme ve ortak yaşam yoluyla karmaşık sistemlerin ortaya çıkış sürecini açıklamaya çalışmaktadır (Erçetin, 2000). Bu bağlamda simbiyotik ilişkileri sadece organizmalar arasında değil bireyler ve kurumlar arasında da kendini gösteren ve temelinde fayda sağlamak olan ilişkiler olarak değerlendirmek yanlış olmayacaktır.

Görüldüğü üzere simbiyoz kavramı disiplinlerarası bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Bu çalışmada ise simbiyoz kavramı simbiyotik ilişkiler kapsamında değerlendirilerek işletme ve yönetim disiplini açısından ele alınmaktadır. İşletme ve yönetim literatürü kapsamında simbiyotik ilişkilere bakıldığında karşımıza ilk olarak örgütler arası simbiyotik ilişkiler çıkmaktadır. Örgütler arası kurulan simbiyotik ilişkiler genel itibariyle iki tarafın da kazandığı, sinerjinin ortaya çıktığı, örgütlere rekabet avantajı kazandıran, maliyetleri düşüren, örgütlerin hayatta kalmasına yardımcı olan, değişen çevre koşullarına uyum sağlamasında yardımcı olan, örgütlerin birbirleri ile yardımlaşarak hareket ettiği işbirlikçi simbiyotik ilişki olan mutualizm simbiyoz ilişkiler olarak ele alınmaktadır. İki ya da daha fazla örgütün yardımlaşarak bilgi akışını ve kaynak akışını daha kolaylaştırdığı ilişkiler literatürde endüstriyel simbiyoz olarak değerlendirilmektedir (Davis ve Eisenhardt, 2010; Sozen ve Devrani, 2020; Hållstedt, 2016; Ali, 2016; Walls ve Paquin, 2015; Kaya vd., 2015). Günümüzde örgütler rekabet koşulları ile mücadele etmek ve yaşamlarını devam ettirebilmek için çeşitli işbirliği

stratejisi yollarına başvurmaktadır. Son yıllarda örgüt literatüründe endüstriyel simbiyoz işbirliği stratejisi olarak, araştırmacıların ilgisini çekmeye başlayan bir çalışma olarak karşımıza çıkmaktadır. İşletme ve yönetim literatürü kapsamında simbiyotik ilişkilere bakıldığında ikinci olarak karşımıza sınırlı sayıda yapılan araştırma ile örgüt içi ilişkileri ele alan, bireysel ve çalışan davranışlarını inceleyen ve mikro seviyede konuyu ele alan çalışmalar çıkmaktadır. Örgüt içi simbiyotik ilişkilerde, iki ya da daha fazla kişinin karşılıklı yarar, işbirliği ya da menfaat kapsamında hareket ettiği bireysel ilişkiler ele alınmaktadır. Buna göre çalışanların neden birbirleriyle ilişkiler kurduğu, örgüt içinde çalışanlar arasındaki ilişkilerin boyutu, yönetici davranışları, çalışanlar arasındaki güven ve iletişim sosyal yönüyle simbiyotik ilişkiler kapsamında incelenmektedir (Mücevher, 2021; Köksal, 2011; Singh ve Jha, 2022; Battistella-Lima vd., 2020).

Bu kapsamda bu çalışmada simbiyotik ilişkiler, örgüt içinde çalışanlar arasındaki ilişkiler olarak mikro düzeyde ele alınacaktır. Buna göre Mücevher (2021) tarafından yapılan çalışmadan esinlenerek mutualizm karşılıklı fayda içerdiğinden dolayı işbirlikçi simbiyotik ilişki, kommensalizm bir tarafın fayda diğer tarafın ise ne yarar ne de zarar gördüğü bir ilişki olduğu için ve başkasının gölgesine sığınmayı da içine aldığı için sığıntı simbiyotik ilişki ve en son paratizm ise bir tarafın fayda diğer tarafın zarar gördüğü ilişkiyi barındırdığı için ve başkasının sırtından geçinme durumunun da olmasından dolayı asalak simbiyotik ilişki olarak ele alınacaktır (Mücevher, 2021: 174). Bu sayede nasıl ki doğadaki canlılar hayatta kalabilmek için birbirleriyle simbiyotik ilişkiler kurarak stratejiler uyguluyorsa aynı şekilde örgüt içinde çalışanlar da hayatta kalabilmek, sinerji elde edebilmek, başarıyı yakalayabilmek, eksik taraflarını tamamlayabilmek ve değişen çevre şartları ile mücadele edebilmek için bu üç tür simbiyotik ilişkiyi (işbirlikçi, sığıntı, asalak) uygulamaktadır.

Genel olarak simbiyotik ilişkiler ile ilgili çalışmalar karşılıklı fayda kapsamında işbirlikçi simbiyotik ilişki olarak ele alınmıştır. Oysa örgüt içinde çalışanlar sadece karşılıklı fayda elde etmek için değil başkasının gölgesine sığınmak veya karşı tarafı kullanarak ona zarar verip kendisi fayda elde etmek için de hareket edebilmekte ve bu kapsamda diğer çalışanlarla ilişkiler kurabilmektedir. Bu kapsamda bu çalışmada simbiyotik ilişkiler fenomeni ele alınarak akademik örgütlerdeki varlıkları incelenmektedir. Buna göre örgüt içinde çalışanlar arasındaki simbiyotik ilişkileri ele alan çalışmaların sınırlı sayıda olması ve teoride kalması bu çalışmanın gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle bu çalışma ilgili yazındaki boşluğa dikkat çekmek amacıyla nitel araştırma yöntemiyle akademik örgütlerde yaşanan simbiyotik ilişkilerin varlığının belirlenmesi ve akademik yapı üzerindeki etkisinin araştırılması bakımından önem kazanmaktadır. Bu sayede örgütlerdeki çalışan ilişkilerinin ve davranışlarının belirlenmesi sağlanacaktır. Örgüt içinde bu tarz davranışların önceden tahmin edilmesi, örgüte zarar vermeden daha kolay bir şekilde kontrol edilmesinde yardımcı olacağı düşünülmektedir. Yine bu çalışma akademik örgütlerdeki simbiyotik ilişkilerin etkili bir şekilde yönetilmesine ilişkin önerileri de ele alarak incelemektedir.

1. YÖNTEM

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma metodolojileri, insan yaşamının ve sosyal dünyalarının anlam ve deneyim boyutlarının anlaşılmasını geliştirmeye yöneliktir. Nitel araştırma, araştırmaya katılanların bakış açılarına ayrıcalık vermeyi ve araştırılanların öznel anlamını, eylemlerini ve bağlamını aydınlatmayı amaçlamaktadır (Fossey vd., 2016: 723-730). Bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden fenomenoloji deseni benimsenmiştir.

Fenomenoloji araştırmaları, insan deneyimlerini, ilgili kişiler tarafından sağlanan açıklamalar aracılığıyla incelemektedir. Fenomenolojik çalışmaların amacı, deneyimlerin her bir konu için taşıdığı anlamı ve önemi belirlemek ve betimlemektir. Bu tür araştırmalar genel itibariyle az bilgi bulunan alanları incelemek için kullanılmaktadır (Yıldırım ve şimşek, 2021: 66). Araştırmacılar, kişilerin bir fenomen hakkında yaşanmış deneyimlerini anlamaya çalıştığında bu deseni kullanmaktadır (Creswell vd., 2007: 241). Bu çalışmada fenomenolijik bir desenin tercih edilmesinin sebebi bir fenomen olarak kabul edilen simbiyotik ilişkilerin akademisyenlerce nasıl anlamlandırıldığını, sebeplerini, etkilerini ve nasıl etkin bir şekilde yönetilebileceğini deneyimleri kapsamında incelemektir.

1.1.Çalışma Grubu

Araştırma farklı üniversitelerde, farklı düzeylerde yer alan ve simbiyotik ilişkiler fenomenini yansıtacak akademisyenler üzerine yapılmıştır. Bu kapsamda simbiyotik ilişkiler deneyimini aktarabilecek akademisyenler çalışmaya dahil edilmiştir. Buna göre katılımcılar amaçlı örnekleme yöntemlerinden kartopu örnekleme ile belirlenmiştir. Kartopu rnekleme yaklaşımı cevabı aranan problem için zengin bilgi kaynağı olabilecek durum ve bireylerin saptanmasında etkilidir (Yıldırım ve şimşek, 2021: 120). Fenomenolijik desenlerde örnekleme dahil edilecek birey sayısı genel itibariyle 10'u geçmemelidir. Yine bu tür çalışmalarda görüşmeler uzun tutulmaktadır (Yıldırım ve şimşek, 2021: 67). Buna göre araştırmanın çalışma grubu simbiyotik ilişkiler fenomeni yansıtacak farklı düzeylerde ve üniversitelerde görev alan 8 akademisyenden oluşmaktadır. Çalışmanın katılımcı grubunun iş deneyimi 5 yıl ile 13 yıl arasında değişmektedir. Çalışma grubunda 4 kişi kadın akademisyen 4 kişi ise erkek akademisyendir. Her bir akademisyenin çalıştıkları niversite, çalıştıkları alan ve kimlik bilgileri gizli tutulmuştur. Katılımcıların her birine kod isimleri verilmiştir. Katılımcılara ait bilgiler aşağıdaki Tablo 1. de sunulduğu gibidir:

Tablo 1. Katılımcı Bilgileri

No	Kod ismi	Unvan	Deneyim
1	Sanem	Doç. Dr.	13
2	Hamdi	Dr. Öğr yesi	5
3	Salih	Öğr. Gör.	12
4	Zülfiye	Arş. Gör. Dr.	6
5	Ece	Doç. Dr.	6
6	Tamer	Öğr. Gör.	7
7	Kaan	Dr. Öğr. Üyesi	5
8	Bade	Öğr. Gör. Dr.	9

1.2.Veri Toplama

Çalışmada veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formunda araştırmacı önceden hazırlanan konulara sadık kalarak hem önceden hazırlanmış soruları sorma hem de konu kapsamında ek sorular sorma özgürlüğüne sahip olmaktadır (Yıldırım ve şimşek, 2021: 130). Görüşme soruları;

1. Akademisyenler arasında ne tür simbiyotik ilişkiler vardır? Bu ilişkilerin nedenlerine ilişkin görüşleriniz nelerdir?

2. Simbiyotik ilişkiler kapsamında yaşadığınız deneyimler nelerdir? Bu durum sizi ve karşı tarafı nasıl etkiledi?
3. Simbiyotik ilişkilerin etkili bir şekilde yönetilmesine yönelik önerileriniz nelerdir?

Örnekleme dahil edilen akademisyenlerle kendilerini rahat ifade edebilecekleri yer ve zamanda randevulu olarak görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler en az 35 dakika en çok ise 65 dakika sürmüştür. Görüşmelerden önce katılımcılara çalışma ile ilgili bilgiler sunulmuş, ses kaydı alınması konusunda izinleri alınarak kimliklerinin gizli tutulacağı belirtilmiştir. Görüşmeler esnasında katılımcılara açık uçlu sorular sorulmuş bu doğrultuda hem ses kaydı alınmış hem de notlar tutulmuştur. Veri doygunluğuna ulaşıldığı düşünüldükten sonra görüşmeler sonlandırılmıştır.

1.3.Verilerin Analizi

Çalışmada yüz yüze gerçekleştirilen, ses kaydı ve notlar alınarak elde edilen görüşmeler kelimesi kelimesine yazılı doküman şekline dönüştürülmüştür. Örnekleme dahil edilen katılımcılara gizliliği sağlamak adına kod isimler verilmiştir. Bu çalışmada verilerin analiz edilmesinde tematik analiz kullanılmıştır. Tematik analiz, bir veri setindeki anlam kalıplarını (temaları) sistematik olarak tanımlamaya, organize etmeye ve bunları anlamlandırmaya yönelik bir yöntemdir. Tematik analiz, bir veri seti genelinde anlama odaklanarak, araştırmacının kolektif veya paylaşılan anlamları ve deneyimleri görmesi ve anlamlandırmasıdır (Braun ve Clarke, 2012: 57).

1.4.Geçerlilik ve Güvenirlilik

Çalışmada iç geçerliliği sağlamak adına uzun süreli etkileşimi sağlamak için katılımcılarla minimum 35 dakika maksimum 65 dakikalık görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşme formu hazırlandıktan sonra katılımcılarla görüşme yapılmadan önce iki uzman akademisyen görüşü alınmış ve soruların açıklığı, anlaşılabilirliği ve konuya uygunluğu kapsamında inceleme yapılarak revize edilmiştir. Katılımcılarla gerçekleştirilen görüşmeler esnasında yanlış anlaşılmalara yol açmamak adına katılımcılar tarafından verilen cevaplar tekrar ve teyit edilmiştir. Görüşmeler öncesinde katılımcılara bilgi verilmiş ve rahat edebilecekleri ortamlarda görüşmeler yapılmıştır. Katılımcıların görüşleri bulgular kısmında birebir aktarılmıştır. Dış geçerliliği sağlamak için amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada iç güvenirliliği sağlamak için benzer yaklaşımla sorular katılımcılara yöneltilmiş, kayıt altına alınmış ve kodlanmıştır. Dış güvenirliliği sağlamak için ise çalışmada elde edilen sonuçlarla ham veriler karşılaştırılıp teyit edilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2021).

2. BULGULAR

Çalışmanın bulgular kısmında akademisyenlerle yapılan görüşmeler doğrultusunda elde edilen ifadeler yer verilmiştir. Buna göre bu çalışmada akademisyenler arasında simbiyotik ilişkilerin türlerine ilişkiler bulgular, simbiyotik ilişkilerin nedenleri, simbiyotik ilişkilerin etkileri ve simbiyotik ilişkilerin yönetilmesine ilişkin bulgular olarak dört ana tema belirlenmiştir.

Tablo 2. Akademisyenler Arasında Simbiyotik İlişkilerin Türlerine İlişkin Bulgular

Kategori	Kod	Katılımcılar
İşbirlikçi simbiyotik ilişki	Dostluk	Zülfiye, Sanem
	Ortaklaşa hareket etme	Bade, Kaan, Tamer, Sanem
	Karşılıklı fayda	Bade, Zülfiye, Hamdi, Ece
	Destekleme	Zülfiye, Sanem
	Takım çalışması	Salih, Hamdi
	İş paylaşımı	Hamdi
Sığıntı simbiyotik ilişki	Menfaate dayalı	Zülfiye
	Yararlanma	Kaan, Zülfiye, Tamer, Salih, Hamdi, Sanem
	Yalakalık	Bade, Zülfiye
	Kullanılma	Sanem
Asalak simbiyotik ilişki	Kurallara uymamak	Bade
	Düşmanlık	Bade, Hamdi, Sanem
	Kötü niyet	Tamer, Ece, Zülfiye
	Sorumsuzluk	Hamdi, Sanem, Salih

Akademisyenler arasında simbiyotik ilişkilerin türlerine ilişkin katılımcılar genel olarak üç türün varlığından da bahsetmiştir. Örneğin, Zülfiye işbirlikçi simbiyotik ilişkinin varlığını “...her iki tarafın karşılıklı fayda sağladığı ve yürüttüğü ilişkiler var. Dostluklar sevgi bağı var. Akademik olarak birbirini destekleme söz konusu her iki tarafın kazandığı ilişkiler vardır...” şeklinde ifade etmiştir. Salih ise işbirlikçi simbiyotik ilişkinin varlığını “...kurumda yapılması gereken işlerde sorumluluk alan, takım çalışması, veya yetiştirilmesi gereken bir iş varsa birlikte çalışma durumları yaşanmaktadır. Herkes taşın altına elini koyar...” sözleri ile ifade ederken, Ece bu durum için “...işbirliği ile yapılan çalışmalarda her iki tarafında kazanması söz konusudur...” ifadesinde bulunmuştur.

Sığıntı simbiyotik ilişkinin varlığını Kaan, “...karşı tarafın talepleri vardır ama dostluk kapsamında bu durumdan yararlanma durumları olmaktadır...” şeklinde ifade etmiştir. Zülfiye ise sığıntı ilişkiyi “...akademik alanda yalakalık gözlemler yakalıyorum...” şeklinde ifade ederken Tamer ise bu durumu “...bazen bazı hocalarımızın kariyerinde iyi ilerlemiş olanların yanlarında kendilerini de yükseltmek için durduklarını hissediyoruz...” şeklinde belirtmiştir.

Akademisyenler arasında asalak simbiyotik ilişkiyi Bade, “...amirin kurallarına uymayan çalışanlarında görülür. Alt üst ilişkisi dışında kişiselleşen düşmanlığa dönüşür. Özellikle uymamayı kendisi tercih eder...” şeklinde ifade ederken Hamdi ise “...akademik çalışmada iş bölümü yapıldığı halde kendine düşen görevi yerine getirmemeyi tercih edenler var...” şeklinde ifade etmiştir. Ece ise akademiye asalak simbiyotik ilişkiyi “...bazı kötü niyetli akademisyenler astlarını çalıştırarak sadece kendilerine yarar sağlarken karşı taraf ise bu durumdan olumsuz etkilenir...” şeklinde ifade etmiştir.

Tablo 3. Simbiyotik İlişkilerin Nedenlerine İlişkin Bulgular

Kategori	Kod	Katılımcılar
İşbirlikçi simbiyotik ilişki	Kişisel özellikler	Bade, Zülfiye
	Kazanç	Ece, Bade
	Öğrenmek	Kaan
	Eksik yönleri tamamlama	Tamer, Kaan

	Bilgi elde etme	Kaan, Sanem
	Ortak yayın	Tamer, Kaan, Hamdi, Sanem, Bade
	Katma değer	Sanem
	Sinerji	Kaan, Tamer, Salih
	Hız	Tamer, Salih
Sığıntı simbiyotik ilişki	Kendini koruma	Sanem, Bade
	Statüden yararlanma	Zülfiye, Tamer, Bade
	Güvence	Bade
	Sosyal sermaye	Zülfiye
	Kişisel özellikler	Hamdi, Zülfiye, Bade
	Tolerans elde etme	Salih
	Teknik yetersizlik	Hamdi, Salih
	Özgüven eksikliği	Hamdi
	Yalnız kalmaktan korkma	Sanem
Asalak simbiyotik ilişki	Yükselmek	Zülfiye, Hamdi, Ece
	Başkasının sırtından geçinmek	Tamer
	Tembellik	Sanem, Tamer, Zülfiye
	Kolaycılık	Salih
	Bedavacılık	Salih
	Kaytarma	Sanem
	Beceriksiz algısı oluşturma	Sanem
	Hayalet çalışan	Tamer, Sanem
	Mobbing	Zülfiye

Akademisyenlerin neden işbirlikçi simbiyotik ilişkiye gittiklerini Bade “...olumlu davranışsal ve kişisel özellikler taşıyan sergileyen kişiler işbirlikçi ilişki tercih ederler. Her iki tarafın kazancı olur. Karşılıklı olarak birbirlerine fayda getirebilir. Mesela ortak makale gibi...” sözleri ile ifade ederken, bir diğer katılımcı Kaan “...ilk başta herkes bir şeyler öğrenmek ve eksikliklerini tamamlamak için işbirliğine gider. Bilgi elde edebilmek için...” şeklinde ifade etmiştir. Tamer ise “...bir elin nesi var iki elin sesi var... akademik camiada tek başına çalışmak yapmak kolay değil, iş bölümü yapmak işi daha hızlandırır ve kolaylaştırır. Tek başına yaparken bazen hataları göremiyorsun ama işbirliği içinde yapıldığında hatalar da hemen fark ediliyor karşı taraftan...” ifadesinde bulunmuştur.

Akademisyenlerin sığıntı simbiyotik ilişkiye gitmelerinin nedenlerini Sanem “...yalnız kalma korkusundan da kaynaklanabilir. Camia içerisinde dışlanma korkusu, gruplaşma ve birinin desteğine ihtiyaç duymaktadır. İlişkiler dengesini korumak için bunu yapmak zorunda kalabilirsin. Özellikle mobbing varsa, ilişkiler hassas ise ve güç dengesi sürekli değişiyorsa kendini koruma iç güdüsü ile ...” ifadesinde bulunmuştur. Hamdi ise nedenlerini “...teknik yetersizlik, özgüven eksikliği, beceri eksikliği niteliğinin zayıf olması, biraz tembellik, karakterinde olması, hatta sığıntı ilişkinin nedeni çocukluk dönemine kadar gidebilir. Her şeyi anne babası sağlamışsa ileriki yaşamında da buna alışıp bu şekilde davranmaktadır...” şeklinde ifade etmiştir. Katılımcı Salih bu duruma ilişkin görüşlerini “...bazı görevlerden kurtulmak için tolerans elde etmek için sığıntı ilişkiyi tercih edenler oldu...” şeklinde ifade ederken Zülfiye sığıntı ilişkinin nedenleri arasında statüden yararlanmak olduğunu

“...kişinin sosyal gücünden yararlanmak için birbirine yaklaşanlar olabiliyor. Başkalarının sosyal sermayesinden yararlanma söz konusu olabiliyor. Akademik olarak kendini geliştirmiş kişilerin daha çok dikkat çektiği ve diğerlerinin bunlara daha çok ilgi gösterdiğini gözlemliyorum...” şeklinde ifade etmiştir.

Akademisyenlerin neden asalak simbiyotik ilişki kurduklarını Tamer, “...bazıları başkalarının sırtından geçinmeyi sever. Başkası çalışır sende ondan faydalanırsın. Yorulmamak için, tembel olduğu için ve çok fazla yetenekleri de yoktur bu kişilerin. Başkası ile bu durumu gizler. Tembellik ağır basmaktadır...” şeklinde ifade ederken, Sanem bu durumun nedenini “...bazıları bilerek işleri geç teslim eder, hatalı teslimler yapar... bir süre sonra o kadar beceriksiz algısı oluşturur ki hayalet çalışan olur. Çünkü akademik olarak kendine yatırım yaparak kendi gelişimine vakit ayırır...” şeklinde ifade etmiştir. Ece asalak ilişkilerin nedenini “...asalak ilişkiler ise genellikle hiyerarşik kademe ortaya çıkmaktadır. Mesela ast-üst ilişkisi şeklinde. Bu durum akademide genellikle danışman hocaların kendini ön plana çıkartarak yüksek lisans, doktora öğrencilerini veya asistanları kullanarak ortaya bir şeyler çıkarması (makale, kitap bölümü, proje veya bildiri) şeklinde gerçekleşmektedir...” ifadesinde bulunmuştur. Zülfiye ise bu duruma farklı bir bakış açısı sunarak duruma sebep olarak amirlerin davranışlarından kaynaklandığı ileri sürmektedir. Bunu da “...sonra bununla birlikte hiyerarşik yapıdaki üst kademe de yer alan amirler de bizi bu duruma itiyor. Amirler bize o kadar mobbing uygulayıp soruna itiyor ki bu sorunlardan kaçmak ve kurtulmak için sığıntı ve asalak simbiyotik ilişkiyi tercih ediyoruz...” şeklinde ifade etmiştir.

Tablo 4. Akademisyenlerin Yaşadıkları Deneyimler Kapsamında Simbiyotik İlişkilerin Etkilerine İlişkin Bulgular:

Kategori	Kod	Katılımcılar
İşbirlikçi simbiyotik ilişki	Beklentileri karşılama	Bade, Kaan
	Hız	Sanem, Kaan
	Mutluluk	Zülfiye, Tamer, Kaan
	Verimlilik	Hamdi, Zülfiye, Sanem
	Üretkenlik	Hamdi, Sanem
	Motivasyon	Ece
Sığıntı simbiyotik ilişki	Güven problemi	Zülfiye
	Kullanılmış hissi	Bade, Zülfiye
Asalak simbiyotik ilişki	Duygusal zarar	Bade
	Kullanılmış hissi	Zülfiye
	Ön yargı	Salih
	Güven problemi	Ece
	Zarar	Zülfiye

Yaşadığı işbirlikçi simbiyotik ilişki deneyimini ve etkisini Kaan “...işbirlikçi ilişki ile hız kazanıyorum, mutlu oluyorum ortaklaşa iş yaptığımda, ekip çalışması adı altında karşılıklı olarak fayda sağlıyorum...” şeklinde dile getirmiştir. Sanem bu durumu “...işbirliği içinde çalışmak gelişimime katkı sağladı. Bilgi paylaşımı arttı...” şeklinde ifade ederken Ece işbirlikçi simbiyotik ilişki yaşadığını bunu da “...işbirlikçi ilişkiler motivasyonumu artırırken...” şeklinde ifade etmiştir. Hamdi ise yaşadığı işbirlikçi simbiyotik ilişkiyi “...ben burada daha çok işbirlikçi simbiyotik ilişki

yaşadım. Hem kitap bölümünde hem de makale çalışmalarında hem de ders paylaşımlarında, sınav gözetmenliklerinde yardıma ihtiyacım olduğumda yaşadım. Karşı tarafın dürüstlüğünü gördüm, sinerji takım çalışmaları yaşadım. İki üreteceğimiz yer de üç üretmiş oluyoruz. Üretkenlik ve verimliliğim arttı...” şeklinde bu ilişkiden olan memnuniyetini dile getirmiştir.

Yaşadığı sığıntı simbiyotik ilişki deneyimini ve etkisini Zülfiye “...karşı tarafın kendi çevremden bildiği kişilere daha yakın olma isteği bana daha çok yakın ve samimi davranmasına neden oldu. Bu ilişkiden faydalandığı ortaya çıktı. Sosyal sermayemden yararlanmak için bana yaklaştı ama buradan istediği verimi elde edemeyince ilişki son buldu. Ben büyük güven problemi yaşadım...” şeklinde ifade ederken bu durumu Bade “...ihtiyaç duyduğu zamanlarda benimle ilişkiye geçti ve sığıntı davranışlar gösterdi. Mesela mazlum rolünde oldu ve bu yüzden onun yanında yer aldım. Ama beklentileri gerçekleştiğinde ve bana ihtiyacı kalmadığında bu ilişkiyi bitirme yoluna gitti. Kendimi kullanılmış ve üzgün hissettim...” şeklinde ifade etmiştir.

Asalak simbiyotik ilişki kapsamında yaşadığı deneyimi ve etkisini Salih “...benim yaptığım işleri kendileri yapmış gibi gösterdiler ya da işin içine kendilerini dahil ettiler. Bunu da göze girmek, göz önünde olmak için, fayda sağlamak için yaptılar. Bu durumu fark ettiğimde önlemler aldım olayın içine o kişileri dahil etmemeye çalıştım. Her şeyi kendim yaptım aradan çıkardım. Ön yargı meydana geldi ben de daha sonra...” şeklinde ifade ederken Ece yaşadığı asalak ilişkiyi “...asalak ilişkiler herkese güvenilmeyeceğini ve herkesle çalışma yapılmayacağını öğretti...” şeklinde ifade etmiştir. Zülfiye ise yaşadığı deneyimi “...akademik çalışma yaparken adım hiçbir şekilde kullanılmadı. Üç çalışmanın büyük kısmını ben yaptığım halde tecrübeli olmadığım için prosedürleri çok fazla bilmediğim için karşı taraf beni kullandı. Ben zarar gördüğümü çok sonra öğrendim. Yayınlar tek isimle yayınladı. Ve bu ilişkiden zarar gördüm...” şeklinde ifade etmiştir.

Tablo 5. Simbiyotik İlişkilerin Etkili Bir Şekilde Yönetilmesine İlişkin Bulgular:

Kategori	Kod	Katılımcılar
İşbirlikçi simbiyotik ilişki	Geliştirilmeli	Bade, Hamdi, Ece
	Ortak hedef belirlenmeli	Kaan
	Akademik teşvik	Zülfiye, Tamer,
	İşbirlikçi kişiler seçilmeli	Salih, Kaan, Zülfiye
Sığıntı simbiyotik ilişki	İşbirliğine dönüştürmeli	Bade, Tamer
	Tecrübeli olmalı	Bade
	Yönetim tarafsız olmalı	Zülfiye
	Hatır devreden çıkmalı	Tamer, Salih
	İletişim becerisi	Bade
	Yönetim elemeli	Bade
	Kaçınmalı	Ece, Bade, Kaan, Zülfiye
	Hayır diyebilmeli	Tamer, Hamdi, Sanem
Asalak simbiyotik ilişki	Mobbing üzerine çalışılmalı	Sanem
	Yönetim elemeli	Bade
	Uzaklaşmalı	Kaan, Bade, Zülfiye, Salih, Ece
	Red edilmeli	Tamer, Hamdi
	Yönetim yönlendirme yapmalı	Tamer

Yönetim denetim sağlamalı	Salih
Dışlanma yapılmalı	Salih
Yöneticiler liyakat sahibi olmalı	Sanem

Katılımcılar simbiyotik ilişkilerin yönetilmesine ilişkin görüşlerini üç tür altında toplayarak ifade etmiştir. İşbirlikçi simbiyotik ilişki kapsamında genel itibariyle geliştirilmesi ve sürdürülmesine ilişkin görüş bildirmişlerdir. Örneğin Ece “...*bence hedef veya plan ne olursa olsun daha fazla işbirlikçi ilişkiler geliştirilmeli...*” ifadesini kullanırken Kaan “...*işbirlikçi için aynı karakter ve aynı beklentiler olması gerekmektedir. Aynı çalışma alanında olmak gerekir. Eğer karşılıklı fayda olmazsa çalışma yapmam...*” ifadesini kullanmıştır.

Sığıntı simbiyotik ilişkinin yönetilmesine ilişkin Tamer, “...*yönlendirme yapılmalı. Hatır devreden çıkmalı. Teşvik edici olmalı. Teşvikler ortaya konulmalı. Hayır demeyi öğrenmeli...*” şeklinde ifade etmiştir. Sanem bu tarz ilişkileri yönetebilmek için “...*Hayır diyebilmek gerekir. Mobbing üzerine çalışılmalı ve dikkat edilmesi gerekir...*” şeklinde dile getirirken Bade ise hem sığıntı hem de asalak ilişkileri etkili bir şekilde yönetebilmek için “...*yeki ve sorumluluk, makamı ve gücü kullanmak gerekir. Etkili bir şekilde kullanmak gerekir. Yetkinizi bunları elemek için kullanmalı, iyi bir gözlem ve analizle kişilerin niyetlerini belirlemek gerekir...*” ifadesinde bulunmuştur. Zülfiye ise “...*bence tarafsız ve kimse ile çok yakın olunmamalı, hiyerarşik yapı net olarak belli ve eşit seviyede durmalı. Yöneticiler a şahsı ve b şahsı herkese eşit davranmalı ki insanlar bu tarz ilişkilere girmenin gereksiz olduğunu görmesi gerekir...*” şeklinde ifade etmiştir.

Asalak simbiyotik ilişki kapsamında ise Tamer “...*art niyetli insanlar kesinlikle red edilmeli...*” şeklinde ifade etmiştir. Salih “...*dışlanma yapılmalı kötü niyetli kişilere... uyarı yaparım ve ilişkiyi bitiririm. Asalakta işim artar ve benim işimi sahiplenir. O kişiden uzaklaşıyorum...*” şeklinde ifade ederken Sanem ise “...*yöneticilerin daha liyakat sahibi olması gerekiyor. Kaytarma ve tembellik ilişkileri için özellikle bunu yapabilmeli ve hayalet çalışanları tespit edilmesi gerekiyor. Bu kapsamda tespitler yapılması gerekir...*” şeklinde ifade etmiştir.

SONUÇ

Doğal yaşamda canlılar birbirleri ile işbirliğine gittiği gibi diğer tarafa zarar verme yoluyla ya da ona sığınma yoluyla hayatta kalabilmek için mücadele vermektedir. Canlıların ya da organizmaların hayatta kalabilmek için diğer canlılarla kurduğu bu ilişki biyolojide simbiyoz olarak tanımlanmaktadır. Bu mücadele sadece doğadaki organizma ve canlılar için değil örgüt yaşamında çalışan bireyler için de geçerli bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmanın çıkış noktası biyoloji kökenli simbiyotik ilişkiler kavramını örgüt içerisinde çalışan davranışları kapsamına indirgeyerek örgütlerdeki varlıklarını araştırmaktır. Bu sayede simbiyotik ilişkiler sadece doğal yaşamda canlıların hayatta kalabilmek için uyguladığı strateji olarak değil aynı zamanda örgüt içerisinde çalışan davranışlarını şekillendiren bir strateji olarak değerlendirilmektedir. Böylelikle simbiyotik ilişkilere farklı bir bakış açıcısı sunulması amaçlanmaktadır. Bu bağlamda bu çalışmada akademik örgütlerde akademisyenlerin neden birbirleri ile ilişki içerisinde olduğunu, simbiyotik ilişki türlerinin varlıklarını ortaya çıkartabilmek için nitel araştırma yönteminden faydalanılmıştır.

Araştırma bulguları akademisyenler arasında simbiyotik ilişkilerin türleri, simbiyotik ilişkilerin nedenleri, simbiyotik ilişkilerin etkileri ve simbiyotik ilişkilerin yönetilmesi olarak dört başlık altında toplanmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlar kısıtlı literatürü destekler nitelikte çıkmıştır. Mücevher (2021) tarafından yapılan çalışma simbiyotik ilişkileri örgüt yaşamına indirgeyerek başkası üzerinden geçinen asalaklar, bir başkasının gölgesine sığınan sığıntılar ve iş birliği içerisinde hareket eden çalışanlar olarak üç farklı çalışan tipinden bahsetmiştir. Yine çalışma işbirlikçi simbiyotik ilişkiyi sinerji, takım çalışması, yardımlaşma olarak, sığıntı simbiyotik ilişkiyi yalalaklık, bedavacılık, beceriksizlik olarak ve asalak simbiyotik ilişkiyi ise başkalarının sırtından geçinme, kaytarma, üretmeyip tüketmek olarak bahsetmektedir. Başka bir çalışmada ise Özcan (2017) simbiyotik ilişkileri örgütler arası ilişkiler olarak ele alarak bu durumdan ortak yaşam olarak bahsetmiştir. Çalışma okulların dış paydaşları ile yarar görme ve zarar görme kapsamında ne tür ilişkilere girdiğini ve bu ilişkilerin nasıl yönetilmesi gerektiğini araştırmaktadır.

Çalışmada katılımcı akademisyenler tarafından verilen cevaplar sonucunda akademik örgütlerde üç tür simbiyotik ilişkilerin varlığı tespit edilmiştir. Buna göre işbirlikçi simbiyotik ilişkinin varlığı akademisyenler tarafından; dostluk, ortaklaşa hareket etme, karşılıklı fayda, destekleme, takım çalışması, iş paylaşımı olarak ortaya çıkmıştır. İkinci tür olan sığıntı simbiyotik ilişkinin varlığı, menfaate dayalı ve temelinde yalalaklık olduğu vurgulanırken; üçüncü tür olan asalak simbiyotik ilişki ise kurallara uymamak, düşmanlık, kötü niyet, sorumsuzluk olarak tanımlanmıştır.

Akademik örgütlerde akademisyenlerin neden simbiyotik ilişkilere geçtikleri ise işbirlikçi, sığıntı ve asalak kategorileri altında incelenmiştir. Akademisyenleri işbirlikçi simbiyotik ilişkiye iten en önemli nedenler sinerji, ortak yayın yapma isteği, bilgi edinme, eksik yönlerini tamamlama olarak katılımcılar tarafından belirtilmiştir. Buna göre akademisyenler çevresiyle işbirlikçi simbiyotik ilişki kurarak daha başarılı olmakta ve etkinlikleri daha da artmaktadır. Bir tarafın fayda sağladığı diğer tarafın ise bu ilişkiden etkilenmediği sığıntı simbiyotik ilişkilerin sebepleri; yalnız kalmaktan korkma, kendini güvence altına almak, statüden faydalanma, teknik yetersizlik ve özgüven eksikliği gibi durumlardır. Bireyler sığıntı simbiyotik ilişki sayesinde örgüt içinde varlıklarını daha rahat sürdürülebilmektedir. Sığıntı simbiyotik ilişkilerin varlığı bireyin aile içerisindeki rolüne ve çocukluğuna kadar dayanabilmektedir. Bu tarz ilişkileri tercih eden bireylerde genel itibarıyla ailesine bağımlı, kararları hep başkaları tarafından alınmış, özgüvensiz ve korkak olma özellikleri görülmektedir. Bir tarafın kazanç sağladığı diğer tarafın ise zarar gördüğü asalak simbiyotik ilişkilerin akademik örgütlerde görülmesinin sebebi ise yükselmek, başkasının sırtından geçinmek, kolaycılık, bedavacılık, işten kaytarma, beceriksiz algısı oluşturarak tembellik yapma, hayalet çalışan olma isteği gibi durumlardır. Bu tür ilişkileri tercih eden çalışanların temel amacı menfaat elde etmek, karşı tarafı kullanarak kendi ihtiyaçlarını karşılamaktır.

Akademisyenlerin yaşadığı deneyimler sonucunda simbiyotik ilişkilerin kişiler üzerinde etkilerine bakıldığında işbirlikçi simbiyotik ilişkiden herkesin fayda sağladığı, mutlu oldukları, üretkenliği ve verimliliği artırdığı, motive edici olduğu ortaya çıkmıştır. Akademisyenlerin yaşadıkları sığıntı simbiyotik ilişki ve asalak simbiyotik ilişkinin etkileri güven problemi, önyargı ve kullanılmış hissi olarak onlarda miras kalmıştır. Akademisyenler asalak ve sığıntı simbiyotik ilişkiye bu yüzden tekrar girmek istemediklerini dile getirmişlerdir.

Araştırma bulguları doğrultusunda akademik örgütlerde simbiyotik ilişkilerin etkili bir şekilde yönetilebilmesinde hem akademisyenlerin kendilerine hem de üst yönetime büyük görevler

düşmektedir. Bu kapsamda akademik örgütlerde simbiyotik ilişkilerin yönetilebilmesi için ortaya çıkan öneriler şu şekildedir:

1. Akademik örgütlerde işbirlikçi simbiyotik ilişki verimlilik ve etkinliği sağladığı için üst yönetim akademik teşviklerle bu durumu destekleyip geliştirmeli,
2. İşbirlikçi simbiyotik ilişkilerde etkili bir gözlem yaparak uygun çalışma arkadaşı seçilmeli,
3. Sığıntı simbiyotik ilişkiyi etkili bir şekilde yönetebilmek için hatır devreden çıkartılmalı ve hayır demeyi öğrenebilmeli,
4. Sığıntı simbiyotik ilişkileri işbirlikçi simbiyotik ilişkiye dönüştürebilmek için karşı taraf cesaretlendirilmeli,
5. Bazı sığıntı simbiyotik ilişkilerin temelinde mobbing olduğu ortaya çıkmıştır. Mobbing üzerine odaklanmalı ve bunun üzerine çalışılmalı,
6. Akademik örgütlerde asalak simbiyotik ilişkiyi etkili bir şekilde yönetebilmek için üst yönetim liyakat sahibi olmalı,
7. Asalak simbiyotik ilişkilerde red edebilmeyi öğrenmeli,
8. Asalak simbiyotik ilişkiye girmek isteyenler dışlanmalı ve üst yönetim etkin bir denetim mekanizması kurmalı,
9. Akademik örgütlerde kendi menfaatleri için asalak ilişkileri tercih eden hayalet çalışanlar üst yönetim tarafından tespit edilmeli,
10. Akademik örgütlerde üst yönetim herkese eşit mesafede durarak kişilere asalak ve sığıntı simbiyotik ilişkilere girmenin gereksiz olduğunu göstermeli.

Bu çalışmanın sadece akademik örgütlerde akademisyenler üzerine yapılmış olması bir sınırlılık olarak değerlendirilebilir. Bu doğrultuda gelecek çalışmalarda diğer kamu kurumları ve özel sektörlerde çalışanlar arasındaki simbiyotik ilişkilerin varlığının ve nedenlerinin araştırma konusu olabileceği düşünülmektedir. Bu çalışmada akademisyenler arasındaki simbiyotik ilişkilerin varlığını belirlemek için nitel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Bu konu hakkında çalışma yapmak isteyen araştırmacılar için gelecekte nicel ya da karma yöntemlerin uygulanabileceğidir. Bu sayede sınırlı sayıda çalışma yapılan örgüt içinde simbiyotik ilişkiler literatürüne katkı sağlanabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Ali, I. (2016), “Doing The Organizational Tango: Symbiotic Relationship Between Formal and Informal Organizational Structures For An Agile Organization”, *Interdisciplinary Journal Of Information, Knowledge, and Management*, 11, 55-72.
- Battistella-Lima, S., Veludo-de-Oliveira, T. ve Barki, E. (2020), “Symbiotic Relationships in Educational Services For Vulnerable Adolescents”, *Journal of Services Marketing*, 34/6, 819–831.
- Braun, V., ve Clarke, V. (2012), “Thematic analysis. In H. Cooper (Ed.)”, *APA Handbook of Research Methods in Psychology: Vol. 2. Research designs* (pp. 57-91) Washington, DC: American Psychological Association.
- Chertow, M. R. (2000), “Industrial Symbiosis: Literature and Taxonomy”, *Annual Review Of Energy and The Environment*. 25, 313–37.

- Creswell, J. W., Hanson, W. E. ve Plano Clark, V. (2007), “Qualitative Research Designs: Selection and Implementation”, *The Counseling Psychologist*, 35(2), 236-264.
- Davis, J. ve Eisenhardt, K.M. (2011), “Rotating Leadership and Collaborative Innovation: Recombination Processes In Symbiotic Relationships”, *Administrative Science Quarterly*, 56(12).
- Erçetin, Ş.Ş. (2000), “Örgütsel zeka, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi,” 24, 509-526.
- Fossey, E., Harvey, C., McDermott, F. ve Davidson, L. (2016), “Understanding and Evaluating Qualitative Research”, *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry* 2002(36), 717–732.
- Hållstedt, U. (2016), “Inter-Organizational Symbiotic Relationships Key Factors For Success”, *Industrial Ecology Royal Institute Of Technology, Master Of Science Thesis, Stockholm*.
- Kaya, O., Harman, S. ve Polat, E. (2015), “Advantages Of Symbiotic Organization Forms: A Research On Companies Operating in A Shopping Centre İn Çanakkale”, *Yeni Fikir*, 6(15), 91-100.
- Köksal, O. (2011), “Organizasyonel Etkinliği Sağlamanın Yeni Yolu: Simbiyotik Liderlik”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12(1), 55-72.
- Mücevher, M. (2021), “Örgütlerde Simbiyotik Yaşam: İşbirlikçiler, Sıgıntılar ve Asalaklar”, *İdari Ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 6(15), 172-184.
- Özcan, E. G. (2017), “Ortaöğretim Kurumlarının Diğer Örgütlerle Ortakyaşar İlişkileri”, *Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, Doktora Tezi, Ankara*.
- Penn, A. C. ve Lui, A. (2018), “Coevolutionary and Symbiotic Relationships in Design, Manufacturing and Enterprise”, *Procedia CIRP* 70, 247–252.
- Rosnay, J. (2000), “The Symbiotic Man: A New Understanding Of The Organisation Of Life And A Vision Of The Future”, (Trans. Aronoff,P.,Charest, R., Scott, H., Taylor,W.R.) McGraw Hill.
- Saffo, M. B. (1992), “Coming to Terms with a Field: Words and Concepts in Symbiosis”, *Balaban, Philadelphia/Rehovot*, 14, 17-31.
- Singh, A. ve Jha, S. (2022), “Relationship Between Employee Well-Being and Organizational Health: Symbiotic Or İndependent?”, *Industrial And Commercial Training*, 54(2), 231-249.
- Sozen, C. ve Devrani, T. K. (2020), “Introduction Of A New Method For Retailing and Marketing Research: The Case Of Shopping Malls”, *Property Management*, 38 (3), 365-381.
- Walls, J. L. ve Paquin, R. L. (2015), “Organizational Perspectives Of Industrial Symbiosis: A Review and Synthesis”, *Organization & Environment*, 28(1), 32–53.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2021). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık, 12. Baskı, Ankara.
- Zaccaro, S. J. ve Horn, Z. N. J. (2003), “Leadership Theory And Practice: Fostering An Effective Symbiosis”, *The Leadership Quarterly*, 14, 769-806.