1 Kuruluşlarda Simbiyotik Yaşam

Bu çalşıma, **kuruluşlarda simbiyotik yaşamı ve ilişkileri** disiplinler arası bir bakış açısıyla ele almaktadır. Temel olarak biyolojiden gelen **simbiyoz kavramı**, canlıların birlikte ve birbirine bağımlı olarak ortak yaşaması anlamına gelir ve bu ilişkilerde canlılar birbirlerine yarar sağlayabilir veya zarar verebilir. Çalışma, bu kavramı örgüt yaşamına uyarlayarak, örgüt içinde de benzer simbiyotik ilişkilerin varlığını incelemiştir.

Bu makaleyi Spotify'da sesli olarak dinlemek için podcast'ine bu linkten ulaşabilirsiniz.

1.1 Örgütlerdeki Simbiyotik İlişkilerin Amacı ve Nedenleri

Çalışanlar, faaliyetlerini sürdürmek, değişen koşullarla başa çıkmak ve birbirlerinin eksikliklerini tamamlamak amacıyla diğer çalışanlarla çeşitli ilişkiler kurarlar. Bu ilişkiler genellikle **karşılıklı yarar sağlama** amacı taşır ve çalışanların becerilerini artırmasına, devamlılıklarını sağlamasına yardımcı olur. Örgütler de değişken ve karmaşık çevre koşullarına uyum sağlamak, rekabet avantajı elde etmek, maliyetleri düşürmek, yeteneklerini geliştirmek ve eksiklerini tamamlamak gibi nedenlerle güç birliği yaparlar. Bu iş birliğine iten temel neden, karşılıklı fayda elde etme, varlıklarını sürdürme ve rekabet avantajı edinme çabasıdır.

Bu makaleyi Youtube'da görüntülü olarak izlemek için videosuna bu linkten ulaşabilirsiniz.

1.2 Simbiyoz Kavramının Farklı Disiplinlerdeki Kullanımı

Simbiyoz kavramı farklı disiplinlerde farklı anlamlarda kullanılmaktadır:

- **Psikolojide**: Hastalık derecesinde bir başkasına bağımlılık olarak tanımlanır.
- **İşletme Literatüründe**:
  - **Endüstriyel (Organizasyonel) Simbiyoz**: Birbirinden bağımsız iki veya daha fazla işletmenin performans ve rekabet gücünü artırmak için bir araya gelerek uzun vadeli ortaklıklar kurması ve dayanışma içinde hareket etmesi anlamına gelir.
  - **Simbiyotik Liderlik**: Çalışan, lider ve örgüt açısından **karşılıklı yarar ilkesiyle** hareket eden, çalışanların verimlilik ve performansını artırmak amacıyla motive edilmesi ve örgütün başarısının artırılması esasına dayanan bir liderlik tarzıdır. Simbiyotik liderler, esnek ve elverişli ortamlar yaratarak çalışanlara potansiyellerini ve yenilikçi yapılarını ortaya çıkarma fırsatı tanır. Bunu sağlamak için gelişim, katılım, güven ve ödül gibi mekanizmalar kullanırlar. Zaccaro ve

Horn (2003) ise liderlik teorileri ile liderlik pratikleri arasında etkili bir simbiyoz (entegrasyon) önermektedir.
- **Ortak Yaşam Kültürü**: Bazen çok kültürlü ve ortak yaşam alanlarına, ortak yaşam kültürü ve felsefesine işaret eder şekilde farklı kültürel kimliklerle birlikte yaşamı ve ortak sosyal yaşamı ifade etmek için de kullanılır.

Bu çalışma, örgütler içerisindeki simbiyotik ilişkilere odaklanmıştır. Yapılan inceleme sonucunda, örgüt yaşamında bir başkası üzerinden geçinenler, bir başkasının gölgesine sığınanlar ve tek taraflı ya da karşılıklı çıkar gözeterek iş ortaklığı kuranlar olduğu gözlemlenmiştir.

1.3 Çalışan Tipleri ve Davranışları

Bu doğrultuda, örgütlerde simbiyotik ilişki içerisinde hareket eden **üç farklı çalışan tipi ve davranışı** tanımlanmıştır:

1. **İşbirlikçiler (Collaborators)**
   - **Tanım ve Özellikleri**: Eksikliklerinin bilincindedirler ve tek başlarına üstesinden gelemeyecekleri işler için güçlerini birleştirirler. Ortak veya şahsi amaçları gerçekleştirmek için **karşılıklı menfaat ve yarar ilişkisi** içinde olurlar. Bu tür davranışlar, biyolojideki **mutvalizme** benzetilir, yani karşılıklı çıkar ve yarar ilişkisi mevcuttur. Çalışanlar, becerilerini artırmak ve devamlılıklarını sağlamak için bu ilişkileri kurarlar.
   - **Sergiledikleri Davranışlar**:
     - **Sinerji oluşturma**: Birlikte çalışarak ayrı ayrı oluşturacakları etkinin toplamından daha fazla etki yaratma amacı güderler.
     - **Takım çalışması**: Bilgi, beceri ve deneyimlerini uyumlu bir şekilde birleştirerek ortak bir hedefe ulaşmayı amaçlarlar.
     - **Ortaklık, konsorsiyum ve ittifak kurma**: İş ve güç birliği yaparlar.
     - **Yardımlaşma, anlaşma, bağdaşma, uzlaşma, dayanışma ve kyosei oluşturma**: Karşılıklı destek, paylaşım ve uzlaşı ile hareket ederler. **Kyosei**, ortak bir yarar için birlikte çalışmak ve yaşamak anlamına gelen Japonca bir kavramdır.
   - **Örgüte Faydaları**: İşbirlikçi çalışanlar, kazan-kazan mantığıyla hareket ettikleri için, katılım, iç girişimcilik, yenilik, yaratıcılık ve çatışma yönetimi gibi konularda örgüte yarar sağlarlar.
2. **Sığıntılar (Refugees)**
   - **Tanım ve Özellikleri**: Beceriksiz, özgüvensiz, aciz ve yetersiz olduklarının, bir başkası olmadan var olamayacaklarının farkındadırlar. Bir başkasına bağımlı ve muhtaçtırlar. Sığıntı psikolojisi içinde hareket ederler, kendilerini çaresiz ve yetersiz hissederler. Barner (1994) tarafından geliştirilen matriste “değişmez sığıntılar” olarak tanımlanır, yani otorite ve gücü yönetme becerisi olmayan, yetenekleri yetersiz ve mücadeleden kaçınan çalışanlardır. Bu ilişki türü, biyolojideki **kommensalizme** benzetilir; yani taraflardan biri yarar sağlarken

diğeri bu ilişkiden etkilenmez.
- **Sergiledikleri Davranışlar**:
  - **Dalkavukluk, yalakalık, yağcılık, soytarılık, şaklabanlık**: Şahsi menfaat elde etmek amacıyla mevki sahibi birine karşı abartılı ve sahte saygı göstererek hoş görünmeye çalışırlar. Kurumsal dalkavukluk da görülebilir.
  - **Tasdikçilik (Evet Efendimcilik)**: Yanında durdukları kişilerin her söylediğini onaylar, kendi fikirleri olmaksızın yaranmaya çalıştıkları kişinin tutumuna göre hareket ederler.
  - **Angajelik**: Başka birinin tutum ve davranışlarına bağlı olarak hareket ederler, bir başkasının hükmü altına girerler.
  - **Hazırcılık, yancılık, bedavacılık, beleşçilik**: Emek harcamadan hazıra konmak, başkasının emeğiyle sunulan faydadan nemalanmak isterler.
  - **Beceriksizlik, vasıfsızlık, acizlik, özgüvensizlik, korkaklık**: Görev sorumluluğunu kaldıramayacak kadar yeteneksiz ve cesaretten yoksunlardır.
  - **Sorgulamayan, merak etmeyen, değişimden kaçınan, inisiyatif almayan, çekingen, asosyal, sessiz ve içe kapanık olma**.

3. **Asalaklar (Parasites)**
   - **Tanım ve Özellikleri**: Taraflardan birinin (asalak) yarar sağlarken diğerinin (konak) zarar gördüğü bir simbiyotik ilişki türüdür. Biyolojideki **parazitizme** benzetilir. Asalaklar, sığıntılardan farklı olarak, başkasını sömürme ve onun sırtından geçinme özellikleriyle öne çıkarlar. Emek, haysiyet gibi değerler onlar için önemli değildir; önemli olan menfaat elde etmek ve ihtiyaçlarını gidermektir. Örgütlerde “üretmeyip tüketenler” veya “başkası üzerinden geçinenler” olarak dördüncü çalışan grubuna girerler.
   - **Sergiledikleri Davranışlar**:
     - **Üretmeyip tüketmek, başkasının sırtından geçinmek**: Çalışmadan sahip olma güdüsüyle hareket ederler, bazen gayri ahlaki yollara başvurabilirler.
     - **Tembellik, yan gelip yatma, aylaklık**: Görev ve sorumluluklarından kaçınırlar.
     - **Sosyal aylaklık ve sosyal kaytarma**: Ekip içinde bireysel katkılarını ve performanslarını azaltma eğilimi gösterirler. Sosyal asalaklık ise çalışan ve üretenleri takip eden, onların başarılarından nemalanan davranışları nitelendirir.
     - **Sanal kaytarma (sanal aylaklık)**: Mesai saatleri içinde sosyal medya, internet gibi araçları kişisel, iş dışı amaçlarla kullanma ve suistimal etme.
     - **Presenteizm**: Fiziksel veya ruhsal olarak iyi hissetmedikleri için işte verimsiz ve ilgisiz çalışmaları; iş dışında zaman harcamaları.
     - **Emek hırsızlığı ve başkasının çabasını sömürme**: Başkalarının başarılarından nemalanır, kendi hatalarında başkalarını suçlarlar.
     - **Bankamatik memuru / hayalet çalışan**: İşe gitmeden veya çok az iş yaparak maaş alan, varlığı pek bilinmeyen verimsiz çalışanlar.
     - **Bahanecilik, mızmızlanma, söylenme, dedikodu, gevezelik, laf**

kalabalığı: İş yapmadıkları kabahatlerini örtmek için bu tür davranışları sergilerler.
- **İlgisiz, tasasız, aldırmaz, umursamaz olmak, seyirci kalmak**: Sorumluluk almaktan kaçınırlar.

Bu çalışmanın amacı, örgütlerde simbiyotik ilişkilerin varlığını incelemek ve bu ilişkiler içinde hareket eden çalışan tiplerini ve davranışlarını tanımlamaktır. Bu bilgilerin, örgütlerdeki simbiyotik davranışların nedenlerini anlamaya, öngörmeye ve kontrol etmeye zemin hazırlayarak, çalışanların daha bilinçli ve etkin yönetilmesine katkı sağlayacağı belirtilmektedir.

1.4 Anahtar Terimler Sözlüğü

- **Simbiyoz (Ortak Yaşam):** Birlikte ve birbirine bağımlı olarak yaşamayı ifade eden biyolojik kökenli bir kavram. Farklı canlı gruplarının bir arada veya bir türün diğer tür içerisinde ortaklaşa olarak birbirleri lehine ve yakın etkileşim halinde yaşaması.
- **Simbiyotik İlişkiler:** İki ya da daha fazla canlı (veya örgüt/çalışan) arasındaki etkileşimi ifade eder; bu ilişkiler yarar sağlama veya zarar verme yönünde olabilir.
- **Mutvalizm:** Simbiyotik ilişki türlerinden biri; karşılıklı çıkar ve yarar ilişkisi mevcuttur, taraflar işbirliği içinde yaşar ve yardımlaşır.
- **Kommensalizm:** Simbiyotik ilişki türlerinden biri; taraflardan birisi yarar sağlarken diğeri bu ilişkiden etkilenmez.
- **Parazitizm:** Simbiyotik ilişki türlerinden biri; taraflardan birisi yarar sağlarken diğeri zarar görür (parazit konaktan beslenir).
- **Endüstriyel (Organizasyonel) Simbiyoz:** İşletmelerin değişken çevre koşullarına uyum sağlamak, rekabet avantajı elde etmek, maliyetlerini düşürmek, yeteneklerini geliştirmek ve eksiklerini tamamlamak gibi amaçlarla güç birliği yapmaları.
- **Simbiyotik Liderlik:** Çalışan, lider ve örgüt açısından karşılıklı yarar ilkesiyle hareket eden, çalışanların verimlilik ve performanslarını artırmayı hedefleyen bir liderlik tarzı.
- **İşbirlikçiler:** Örgüt yaşamında karşılıklı fayda ve menfaat gözeterek işbirliği, yardımlaşma ve ortaklık içinde hareket eden çalışan tipi (mutvalizme benzer).
- **Sığıntılar:** Örgüt yaşamında tek taraflı fayda sağlayan, bir başkasının gölgesinde varlığını sürdüren, beceriksiz ve özgüvensiz çalışan tipi (kommensalizme benzer).
- **Asalaklar:** Örgüt yaşamında üretmeyip tüketen, başkasının sırtından geçinen ve diğer tarafa zarar veren çalışan tipi (parazitizme benzer).
- **Sinerji:** Birden fazla unsurun bir arada oluşturdukları etkinin ayrı ayrı oluşturacakları etkilerin toplamından daha fazla olması. İşbirliğinin özünde vardır.
- **Kyosei (Kaisha):** Ortak bir yarar için birlikte çalışmak ve yaşamak anlamına gelen Japonca bir kavram; aile yaşamına benzer bir dayanışma ve yardımlaşma felsefesini ifade eder.
- **Sığıntı Psikolojisi:** Sığıntı şeklinde simbiyotik bir ilişki içerisinde bulunan tarafın (çocuk-anne, hasta-bakıcı ilişkisindeki gibi) aşırı derece bağlı ve bağımlı olması, kendini çaresiz, özgüvensiz ve yetersiz hissetmesi durumu.
- **Dalkavukluk:** Şahsi menfaat ve yarar sağlamak niyetiyle mevki sahibi birine karşı

abartılı ve sahte bir saygı ve hayranlık göstererek hoş görünme, yaranma amacı taşıyan davranış.

- **Tasdikçilik (Evet Efendimcilik):** Yanında durulan kişiyi yanlış yönlendiren, her söylediğini onaylayan, yaranmaya çalıştığı kişinin fikir ve tutumuna göre hareket eden kişiler.
- **Angaje Çalışanlar:** Başka birinin tutum ve davranışlarına bağlı olarak hareket eden, bir başkasının hükmü altına giren, tarafını tutan ve sözünden çıkmayan çalışanlar.
- **Sosyal Aylaklık:** Bir grupta çalışan kişilerin sayısı arttıkça, kalabalığın arasında kaybolmanın kolaylığıyla bazı çalışanların sıvışıp saklanarak grup ya da takıma olan katkılarının ve performanslarının giderek azalması.
- **Sosyal Asalaklık:** Çalışmak ve üretmek yerine çalışan ve üretenleri takip eden, onların başarılarından nemalanan çalışan davranışları.
- **Sanal Kaytarma (Sanal Aylaklık):** Çalışanların mesai/iş saatleri içerisinde sosyal medya, bilgisayar ve internet teknolojilerini gereksiz, eğlence veya bireysel amaçlı, iş dışı kullanmaları ve suistimal etmeleri.
- **Presenteizm:** Çalışanların fiziksel ya da ruhsal olarak kendilerini iyi hissetmedikleri için verimsiz, ilgisiz çalışmaları; işte var olamama sorunu.
- **Bankamatik Memuru / Hayalet Çalışan:** İşe gitmeden veya çok az iş yaparak maaş alan, varlığı pek bilinmeyen, verimli olmayan çalışanlar.