




# Araştırma Görevlilerinde Mantar Yönetim ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Yönetimi Alanında Bir Araştırma

## The Relationship between Mushroom Management and Organizational Commitment in Research Assistants: A Study in the Field of Health Management

Meliha Meliş Günaltay , Ferda Işıkçelik , Fatih Durur 

Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Ankara

### Özet

Mantar yönetim tarzı mantar yetiştiriciliği metaforuna dayanarak çalışanlara sadece işleriyle ilgili kaynak sağlandığı, onun dışında hiçbir bilgi paylaşımının yapılmadığı yaklaşımdır. Bu yönetim tarzı çalışanları performans, iş tatmini, örgütsel bağlılık gibi birçok yönden etkilemektedir. Bu araştırmanın amacı araştırma görevlilerinin çalıştıkları kurumda mantar yönetim tarzına maruz kalma düzeylerini belirlemek ve mantar yönetim algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışmanın evrenini Türkiye’de kamu ve vakıf üniversitelerinde sağlık yönetimi bölümünde görev yapan 152 araştırma görevlisi oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmış olup analizler anketlere dönüştürülen 103 araştırma görevlisinin verileri üzerinden gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularına göre Sağlık Yönetimi bölümü araştırma görevlilerinin mantar yönetim algılarının ve örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca Sağlık Yönetimi bölümü araştırma görevlilerinin mantar yönetim puanları ile örgütsel bağlılık puanları arasında negatif yönlü zayıf anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bu bulgudan hareketle mantar yönetim algısı arttıkça, örgütsel bağlılığın azaldığı sonucuna ulaşılmaktadır. Çalışmanın sonuçları üniversitelerde mantar yönetim algısının ve olası etkilerinin tespiti için önem arz etmektedir.

**Anahtar sözcükler:** Araştırma görevlisi, mantar yönetim, örgütsel bağlılık, sağlık yönetimi.

Örgütler hedeflerine ulaşabilmek, kaliteli ürün ya da hizmet sunabilmek ve buldukları piyasada kalıcı olabilmek için elinde bulunan insan kaynaklarını mümkün olan en verimli şekilde kullanmak zorundadır (Taşlıyan, Harbalıoğlu ve Hırlak, 2015). Bilginin üretildiği ana kaynak olan üniversiteler, toplumun bilimsel araştırma ve yüksek nitelikli insan gücü gereksinimini karşılamak üzere kurulmuştur

### Abstract

Mushroom management style is an approach that is based on the metaphor of mushroom cultivation, where employees are provided only with resources related to their jobs and no other information is shared. This management style affects employees in many ways such as performance, job satisfaction and organizational commitment. The aim of this study is to determine the level of exposure of research assistants to the mushroom management style in their institution and to examine the relationship between mushroom management perceptions and organizational commitment. The population of the study consists of 152 research assistants working in the health management department of public and foundation universities in Turkey. A questionnaire was used as the data collection tool, and the analyses were conducted on the data of 103 research assistants who completed and returned the questionnaires. Based on the findings, it was concluded that the mushroom management perceptions and organizational commitments of the research assistants in the health management department were at a moderate level. In addition, a weak negative relationship was found between their mushroom management scores and organizational commitment scores. Thus, it was concluded that the more positive mushroom management perceptions are, the lower the organizational commitment is. The findings of the study are important for determining the potential effects of mushroom management perceptions at universities.

**Keywords:** Health management, mushroom management, organizational commitment, research assistant.

(Çelebi ve Tatık, 2012). Bu işlevlerin başarı ile yerine getirilmesi için yeterli fiziksel/teknolojik altyapı ve finansal kaynağın yanında çalıştığı örgütün amaç ve hedeflerini benimsemiş akademik ve idari personele ihtiyaç duyulmaktadır (Aydemir ve Erşan, 2011; Pelit, Boylu ve Güçer, 2007). Bu nedenle üniversitelerde uygulanan yönetim teknikleri önem arz etmekte ve araştırmalara konu olmaktadır.

### İletişim / Correspondence:

Araştırma Görevlisi, Ferda Işıkçelik  
Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri  
Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Ankara  
e-posta: ferdabuluc@gmail.com

Yükseköğretim Dergisi / TÜBA Higher Education Research/Review (TÜBA-HER), 12(2), 307–319. © 2022 TÜBA

Geliş tarihi / Received: Aralık / December 2, 2020; Kabul tarihi / Accepted: Eylül / September 11, 2021

Bu makalenin atfı künyesi / How to cite this article: Meliş Günaltay, M., Işıkçelik, F., & Durur, F. (2022). Araştırma görevlilerinde mantar yönetim ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Sağlık yönetimi alanında bir araştırma. *Yükseköğretim Dergisi*, 12(2), 307–319. doi:10.2399/yod.21.834805

ORCID ID: M. Meliş Günaltay 0000-0002-2883-4416; F. Işıkçelik 0000-0002-7975-4141; F. Durur 0000-0001-9682-0019

Yönetim alanyazınında yeni bir kavram olarak ortaya çıkan mantar yönetim, çalışanların mantar yetiştiriciliğinde olduğu gibi karanlıkta tutulması ve performanslarını artırmaları için onlara yetersiz bilgi verilmesini ifade etmektedir (Külekcı, Özbozkurt ve Bahar, 2020; Tekin ve Birincioğlu, 2017b). Mantar yönetim yaklaşımının benimsendiği örgütlerde yönetici, çalışanlara iş için gerekli kaynakları sağlamakta fakat kurum politikaları, gelirleri ya da işin riskleri çalışanlar ile paylaşılmamaktadır (Mar, 2011). Bu nedenle bu örgütlerde çalışan bireylerin iş ortamındaki düşünceleri ve yönetime karşı olan bakış açıları değişebilmekte, bu durum örgütler için olumlu ya da olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir (Amend, Fang, Yi ve McClatchey, 2010; şen, 2019, s. 16). Örgütsel bağlılık konusu ise 1950’li yıllarda ortaya çıkmış ve üzerine birçok araştırma yapılmıştır (Bakan, 2011, s. 27). Kısaca çalışanların örgüte karşı olan sadakat ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgi olarak tanımlanan örgütsel bağlılık, bireysel ve çevresel faktörlerin yanında liderlik tarzı, örgüt kültürü gibi faktörlerden de etkilenebilmektedir (Bayram, 2005). Diğer tüm örgütlerde olduğu gibi üniversitelerde de çalışanların verimli şekilde çalışabilmesi için kullanılan yönetim teknikleri ve çalışanların örgütsel bağlılığı önem arz etmektedir (Özgan, Külekcı ve Özkan, 2012). Alanyazın incelendiğinde akademisyenlerin örgütsel bağlılığı (Bozkurt ve Yurt, 2013; Bulut, 2017; Çöl ve Gül, 2005; Pelit vd., 2007; Yücel ve Akgül, 2016) ve üniversitelerde mantar yönetim (Tekin ve Birincioğlu, 2017b) konularında çalışmalar bulunduğu görülmektedir. Ancak üniversite evreninde bu iki kavramı birlikte ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırma Türkiye’de bulunan kamu ve vakıf üniversitelerinin Sağlık Yönetimi bölümlerini kapsamaktadır. Sağlık alanında kamu ve özel sektörde hizmet sunan sağlık kurumlarının idari bölümlerinde çalışmak üzere nitelikli insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan Sağlık Yönetimi bölümü son yıllarda oldukça popüler hale gelmiştir. Kamu ve vakıf üniversitelerinde 2010 yılında 15 olan program sayısı, 2020 yılında 122’ye yükselmiştir (şener, Erdem ve Akçakanat, 2010; YÖK, 2020). Bölüm sayısında kısa sürede meydana gelen hızlı artış neticesinde hem bu alanda akademisyen ihtiyacı artmış hem de bu akademisyenlerin yetiştirilmesi sürecinde kullanılan yönetim teknikleri önemli hale gelmiştir. Bu kapsamda araştırmanın amacı Türkiye’de kamu ve vakıf üniversitelerinin Sağlık Yönetimi bölümlerinde araştırma görevlilerine mantar yönetim tarzının uygulanıp uygulanmadığını tespit etmek, araştırma görevlilerinin bu yönetim tarzına maruz kalma düzeylerini belirlemek ve mantar yönetim algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaçla öncelikle mantar yönetim ve örgütsel bağlılık kavramları açıklanarak alanyazında bulunan çalışma örnekleri incelenecek daha sonra çalışmanın yöntemi, elde edilen bulgular, tartışma ve sonuç bölümlerine yer verilecektir.

## Mantar Yönetim

Bir organizasyonda yönetimin bilgi paylaşımına karşı olan düşünce biçimi, organizasyonla ilgili bilgilerin çalışanlarla şeffaf bir şekilde paylaşması veya paylaşılmaması sonucunu doğurabilmektedir. Çalışanlarla bilgi paylaşımının yapılmadığı, onlara sadece işleriyle ilgili bilmeleri gerektiği kadar bilgi verilmesi temeline dayanan yönetim yaklaşımı “mantar yönetim” olarak adlandırılmaktadır. Yönetim alanyazınında henüz yeni olan bu yaklaşım, mantarların yetiştirilme metaforuna dayanmaktadır. Mantar yönetim, mantar yetiştiriciliğinde olduğu gibi çalışanları karanlıkta tutup, onlardan verim almak için sadece gübre verildiği, diğer bir deyişle organizasyon hakkında çalışanlar ile bilgi paylaşımının yapılmadığı, sadece işleriyle ilgili bilmeleri gerektiği kadar bilginin verildiği ve karşılığında verimlilik beklenen yönetim tarzıdır (Kalpatharu, 2020; Smith, 2015).

Mantar yönetim yaklaşımının katılımcı ve şeffaf yönetim uygulamalarını içermemesi negatif bir yaklaşım olarak değerlendirilmekle birlikte; bazı durumlarda kaosu önlemek, mahremiyeti korumak gibi faydalar da sağlamaktadır (Kılıç ve Olgun, 2017). Çalışanların, organizasyona ait genel bilgileri ve hatta bazen uğraştıkları işin temeline ait ayrıntıları bilmesine gerek olmadığı, bunun yerine kendi sorumluluğundaki işi yapmaları gerektiği; organizasyonun kötü durumda olması durumunda da çalışanları karanlıkta tutmanın, onların önemli ayrılıklarının domino etkisini geciktirdiği düşünölmektedir (Scott, 2016). Ayrıca çalışanların karanlıkta tutularak çok sınırlı sorumluluğa sahip oldukları, karar alma sürecine minimum düzeyde katılım sağlamaları gerekmesi nedeniyle işyerinde yaşadığı stresin azaldığı savunulmaktadır (Laplane ve Neill, 2005, s. 120).

Kılıç’a (2015) göre yöneticiler bilgilerin gizlilik düzeyi, prosedür gereği, çalışanlar arasındaki çatışmalara engel olmak, örgütün prestijini ve düzenini korumak, söylentileri ve yanlış yorumları önlemek, panik ve kaosa fırsat vermemek gibi etkenlerden dolayı mantar yönetim yaklaşımını uygulayabilmektedir. Mantar yönetim yaklaşımını benimseyen yöneticiler, çalışanlar ile bilgi paylaşımından kaçınan, karar verme süreçlerini kontrolü altında tutan, bireysel karar alan ve genellikle çalışanlarla iletişimi zayıf yöneticiler olarak tanımlanmaktadır (Mar, 2011). Bu yönetim tarzının uygulandığı örgütlerde çalışanların çok az bir kısmı kurum için yaptıkları işin ve kurumun gerçek performansı hakkında bilgiye sahiptir. Bu durumda üst ve astlar arasındaki ilişkinin çalışanların kurumdaki ayrılma niyetlerinin artması, kuruma karşı güvensizlik duygusu hissetmeleri, üstlerin astlara kıyasla çok fazla bilgiye sahip olması nedeniyle yaşanan güç zehirlenmesi, astların bu bilgileri kendi imkanlarıyla öğrenmeye çalışması sonucunda performans kaybı yaşamaları gibi olumsuz etkiler ortaya çıkabilmektedir (Birincioğlu ve Tekin, 2018).



## Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık; çalışanın örgüte karşı psikolojik yaklaşımını ifade etmektedir ve çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan, örgüt üyeliğini devam ettirmesine neden olan psikolojik durumdur (Meyer ve Allen, 1991). Bu kavram, bireyin örgütte uzun süreler çalışması açısından önemli olduğu gibi, örgütün sürdürülebilir rekabet gücü açısından da önem taşımaktadır (Koçel, 2015, s. 534).

Örgütsel bağlılığın dinamik bir yapısı bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık çeşitli kişisel, örgütsel ve örgüt dışı faktörlerden etkilenmektedir (Bakan, 2011; Tekingündüz ve Tengilimoğlu, 2013). Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ise bu faktörlerden etkilenme düzeylerine göre değişiklik gösterebilmektedir (Solak, 2014). Bir örgüte yetenekli çalışanları çekmek kadar onları örgütte tutmak da önemlidir (Bozkurt ve Yurt, 2013). Örgütsel bağlılığın yüksek olması çalışan verimliliğini olumlu yönde etkilemektedir. Bu nedenle yöneticilerin örgütsel bağlılığı etkileyen, artıran veya azaltan unsurlara hâkim olması örgüt açısından önemli görülmektedir (Bayram, 2005).

Alanyazında örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyut üzerinden ele alınmaktadır (Durna ve Eren, 2005). Duygusal bağlılık, çalışanın örgüte duygusal anlamda bağlayan ve içinde bulunduğu örgütün üyesi olmaktan mutlu olmalarını sağlayan durumdur. Kişisel ve örgütsel değerlerin birbirleri ile uyumlu olması olarak tanımlanmaktadır. Çalışanlar kendi değerleri ile örgütün değerlerinin örtüştüğünü gördüklerinde örgüte duygusal olarak bağlanmaktadır (Allen ve Meyer, 1990). Devam bağlılığı, çalışanın iş yaşamı boyunca örgüte yaptığı yatırım ve maliyetleri göz önünde bulundurarak örgütte kalmayı bir gereksinim olarak görmesi olarak tanımlanmaktadır. Başka bir ifade ile çalışanların örgütten ayrılmaları halinde karşılaşacakları maliyetin daha fazla olacağı düşüncesiyle örgüt üyeliğini sürdürmesidir. Normatif bağlılık ise çalışanın örgüte olan bağlılığında kendisini mecbur hissetmesi durumudur. Normatif bağlılık örgüt çalışanlarının baskısı veya örgüt kültürünün etkisiyle ortaya çıkmaktadır. Çalışanın üyesi olduğu örgütten aldığı eğitim, edindiği tecrübe ya da örgüt içerisinde sahip olduğu iyi ilişkiler kendisini örgüte borçlu hissetmesine ve bu nedenle çalışmayı sürdürmesine neden olmaktadır (Meyer ve Allen, 1997; Özdevecioğlu, 2013).

Diğer tüm alanlarda olduğu gibi üniversitelerde de başarının artırılması için yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa ihtiyaç duyulmaktadır. Bu durumun üniversitelerde verimlilik ve kaliteyi de etkileyeceği ifade edilmektedir (Özgan vd., 2012). Ayrıca geleceğin akademisyenleri olarak görülen araştırma görevlilerinin kurumlarına ve mesleklerine bağlılığı da eğitimin geleceği için önem arz etmektedir (Tekin ve Birincioğlu, 2017a).

## Alanyazın Taraması

Yönetim alanyazınında yeni bir kavram olan ancak düşünüldüğünde insan tarihi boyunca uygulanan mantar yönetim tarzında, çalışanlara sadece işleriyle ilgili kaynak sağlanmakta, onun dışında hiçbir bilgi paylaşımı yapılmamaktadır. Çalışanları birçok yönden etkileyen bu yönetim tarzı ile ilgili alanyazında sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır.

Geckoboard ve Censuswide (2015) mantar yönetim hakkında daha fazla bilgi edinmek amacıyla Birleşik Krallık ve ABD'deki 2000 şirket çalışanını kapsayan bir anket çalışması yapmışlardır. Araştırma neticesinde çalışanların %80'inin üstlerinin iş performansı hakkında daha fazla bilgi paylaşmasını istediğini, %15'inin üstlerinin performans verilerini sakladığına inandığını ve %25'inin bu nedenle işten ayrıldığını veya işten ayrılan birini tanıdığını, %90'ının kötü bir haberin hiç haber olmamasından daha iyi olduğuna inandığını, çalışanların yarısından fazlasının bilgi paylaşımının üretkenliği artıracığını düşündüğünü saptamışlardır.

Kılıç (2015) sağlık sektöründe mantar yönetime maruziyeti ölçmek amacıyla Gümüşhane'de 30 sağlık yöneticisi ve 30 sağlık çalışanı ile görüşme yöntemiyle araştırma yapmıştır. Görüşmeler sonucunda sağlık yöneticilerinin %84'ünün mantar yönetim tarzı uyguladıkları ve sağlık çalışanlarının %87'sinin mantar yönetim tarzına maruz kaldıkları saptanmıştır.

Kılıç ve Olgun (2017) mantar yönetim algısını değerlendirmek için ölçek geliştirme çalışması yürütmüşlerdir. Trabzon ilinde özel bir sağlık kuruluşunda 200 çalışana uyguladıkları araştırma neticesinde katılımcıların %58'i yöneticilerin alt kademe çalışanları ile doğrudan iletişim kurmadığını, örgüte ait bilgilerin paylaşmadığını ve katılımcılarda orta düzeyde mantar yönetim algısı olduğunu tespit etmişlerdir.

Tekin ve Birincioğlu (2017b), araştırma görevlilerinin mantar yönetim tarzına maruz kalma düzeyleri ve bunun etkilerini belirlemek için Türkiye'deki iki kamu üniversitesinde görev yapan araştırma görevlileri ile görüşmeler gerçekleştirmişlerdir. Görüşmeler neticesinde üniversitelerde kısmen mantar yönetim tarzının olduğu ve mantar yönetim tarzının araştırma görevlilerinin performanslarını, motivasyon düzeylerini ve bağlılıklarını olumsuz etkilediği belirlenmiştir.

Kahya ve Ceylan (2019), iş performansı ile mantar yönetim arasındaki ilişkiyi açıklamak amacıyla iki tekstil işletmesinde çalışan 185 çalışan üzerinde araştırma yapılmıştır. Araştırmada mantar yönetimin daha yoğun bir şekilde uygulanması ile çalışan performanslarının azaldığı ve mantar yönetimin çalışan performansı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel bağlılık, çalışan ile örgütü arasındaki güçlü duygusal bir bağ ifade etmektedir. "Örgütsel bağlılık" olarak tek bir

boyutta ortaya çıkan kavramın zamanla duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutları önem kazanmıştır. Ortaya çıkışı 1979'a dayanan örgütsel bağlılık (Zencirkıran ve Keser, 2018, s. 275) konusunda alanyazında çeşitli evrenlerde birçok araştırma yapılmıştır. Bu kapsamda akademisyenlerin örgütsel bağlılıkları üzerine yapılmış araştırma bulgularına yer verilmiştir.

Boylu, Pelit ve Güçer (2007), akademisyenlerin örgütsel bağlılıklarını değerlendirmek için Gazi Üniversitesinde 366 akademisyene anket uygulamışlardır. Araştırma neticesinde akademisyenlerin sırasıyla duygusal, normatif ve devam bağlılıklarının yüksek olduğu saptanmıştır.

Bozkurt ve Yurt (2013), akademisyenlerin örgütsel bağlılıklarını değerlendirmek amacıyla Düzce Üniversitesinde 211 akademisyene anket uygulamışlardır. Anket sonuçlarına göre akademisyenlerin örgütsel bağlılık algısına sahip oldukları ve sırasıyla duygusal, normatif ve devam bağlılıklarının yüksek olduğu saptanmıştır.

Tekin ve Birincioğlu (2017a), araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılıklarını değerlendirmek amacıyla Karadeniz Teknik Üniversitesinde 173 araştırma görevlisine anket uygulamışlardır. Araştırma görevlilerinin bağlılık düzeylerinin 5'li Likert skalasına göre ortalamanın üzerinde olduğu ve sırasıyla duygusal, normatif ve devam bağlılıklarının yüksek olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

Yaşbay (2011), akademisyenlerin örgütsel bağlılıklarını değerlendirmek amacıyla Hakkari Üniversitesinde görev yapan 172 akademisyene anket uygulamışlardır. Araştırmada akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin oldukça düşük olduğu saptanmıştır.

Alanyazında akademisyenlerin örgütsel bağlılıklarını değerlendiren ve örgütsel bağlılıkları ile diğer çeşitli kavramlarla ilişkisini inceleyen birçok çalışma mevcuttur. Örgütsel bağlılık ile demografik değişkenler (Tekin ve Birincioğlu, 2017a), örgütsel adalet (Büyükyılmaz ve Tunçbiz, 2016), örgütsel destek (Dinç ve Birincioğlu, 2020; Duygulu, Çıraklı ve Mohan, 2008), örgütsel sinizm (Özgan vd., 2012), liderlik tarzları (Batmunkh, 2011; Yaşbay, 2011) arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalar bunlardan bazılarıdır. Nitekim mantar yönetim konusunda sınırlı sayıda olmakla birlikte araştırmalar mevcuttur. Bu araştırmalarda çeşitli ölçme araçları kullanılmış ve bu araştırmalar farklı evren ve örneklemelere uygulanmıştır. Mantar yönetim ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara bakıldığında ise turizm işletmelerinde gerçekleştirilmiş bir araştırmaya rastlanmıştır. Bu araştırmada Şen (2019), otel işletmelerinde çalışanlar üzerinde mantar yönetim yaklaşımının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi araştırmış olup çalışanların mantar yönetim algılarının orta derecede olduğu ve mantar yönetim yaklaşımının örgütsel bağlılık üzerinde düşük düzeyde bir etki-

sinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ancak üniversite evreninde bu iki kavramı birlikte ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Son on yılda Sağlık Yönetimi bölüm sayısının kamu ve vakıf üniversitelerinde yaklaşık %122'lik bir artış gösterdiği belirlenmiştir (Şener, Erdem ve Akçakanat, 2010; YÖK, 2020). Bu hızlı artışla birlikte sağlık yönetimi alanında yetiştirilmesi gereken öğretim elemanı ihtiyacı artmıştır. Alan ihtiyacını karşılayabilecek nitelikte öğretim elemanı yetiştirilmesi, bu süreçte kullanılan yönetim teknikleri önemli hale gelmiştir. Bu kapsamda araştırmanın amacı Türkiye'deki kamu ve vakıf üniversitelerinin Sağlık Yönetimi bölümlerinde görev yapan araştırma görevlilerinin mantar yönetim algı düzeylerini, örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek ve mantar yönetim algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu bağlamda araştırmada şu sorulara yanıt aranmıştır:

- Sağlık Yönetimi araştırma görevlilerinin mantar yönetim algıları ve örgütsel bağlılıkları ne düzeydedir?
- Sağlık Yönetimi araştırma görevlilerinin mantar yönetim algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta mıdır?
- Sağlık Yönetimi araştırma görevlilerinin mantar yönetim algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyet, yaş, lisans programı, üniversitenin mülkiyeti, çalıştığı fakülte, çalışma süresi, araştırma görevlisi kadrosu, atanma türü, atandığı kurumda çalışma durumu değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?

## Yöntem

Bu araştırma kapsamında Sağlık Yönetimi bölümü araştırma görevlilerinin çalıştıkları kuruma yönelik örgütsel bağlılık ve yöneticilerine karşı mantar yönetim algılarının demografik ve çalışma özelliklerine göre nasıl farklılaştığı ve arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla anket çalışması yürütülmüştür.

## Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Türkiye'de kamu ve vakıf üniversitelerindeki Sağlık Yönetimi bölümü araştırma görevlileri oluşturmaktadır. Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sisteminden evrenin 152 olduğu belirlenmiştir. Evrenin az sayıda kişiden oluşması nedeniyle evrenin tümüne ulaşılacak istenmiştir. Araştırmanın örneklem büyüklüğünü ve gücünü hesaplamak için GPOWER 3.1.9.7 yazılımı kullanıldığında  $\alpha=0.05$  değeri ile %80 güç için örneklem büyüklüğü 102 kişi olarak belirlenmiştir. Veri toplama aracı elektronik ortamda hazırlanmış ve katılımcılara e-posta yoluyla çevrimiçi olarak iletilmiştir. Araştırmaya gönüllü olarak katılım sağlayan 103 kişi anket formunu doldurmuştur. Evrenin %67'sine ulaşmıştır. Buna göre evrenin 103 araştırma görevlisinden oluşan örneklem ile temsil edilebileceği belirlenmiştir.



### Veri Toplama Araçları

Üç bölümden oluşan anketin birinci bölümünde çalışma grubun yaşı, cinsiyeti, mezun olduğu lisans programı, görev yaptığı fakülte, çalışma süresi, araştırma görevlisi kadrosu ve atanma şekline ilişkin sorular yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde, Birincioglu ve Tekin (2018) tarafından mantar yönetim algısını belirlemek için 5'li Likert tipinde hazırlanmış ölçek kullanılmıştır. Cevapların puanlaması; 1= Hiç katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kısmen katılıyorum, 4= Katılıyorum ve 5= Tamamen katılıyorum şeklindedir. Ölçek kamu ve vakıf üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerine uygulanmıştır. Analizler sonucunda Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0.874 ve kapsam geçerlik indeksi 0.95 bulunmuştur. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans oranı %67.238'dir. Mantar Yönetim Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçlarına göre iyi uyum değerlerine sahiptir. Bununla birlikte açıklayıcı faktör analizi sonucuna göre ölçek 4 faktör ve 19 maddeden oluşmuştur. Bu faktörler “yetersiz bilgi paylaşımı”, “güç kaybı endişesi”, “yetersiz iletişim” ve “katılımcı yönetim eksikliği” şeklinde isimlendirilmiştir. Ölçeğin güvenilirliği için hesaplanan Cronbach alfa katsayısı 0.90, test tekrar test korelasyonu ise 0.82 olarak hesaplanmıştır. Mantar Yönetim Ölçeği 19 sorudan oluşmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 19, en yüksek puan 95'tir. Ölçek puanı arttıkça mantar yönetim algısının arttığını göstermektedir. Ölçeğin 4., 5., 9., 10., 12. ve 14. maddeleri ters ilişkilidir.

Üçüncü bölümde Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için 5'li Likert tipinde hazırlanmış ölçek kullanılmıştır. Cevapların puanlaması; 1= Hiç katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kısmen katılıyorum, 4= Katılıyorum ve 5= Tamamen katılıyorum şeklindedir. Benzer ölçeğin, farklı araştırmalarda (Irving, Coleman ve Cooper, 1997; Meyer ve Allen, 1997; Meyer, Stanley ve Parfyonova, 2012; Snape ve Redman, 2003) kullanılmasıyla, faktör yapılarının “duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık” olmak üzere üç boyutlu olduğu desteklenmiştir. Duygusal bağlılık boyutu puan ortalamalarının yüksek olması, çalışanların istekleri ile örgütte kaldıklarını ve örgüt çıkarları için çaba gösterdiklerini; devam bağlılığı boyutu puan ortalamalarının yüksek olması, örgütten ayrılmanın yüksek maliyet getirdiği için örgütte kalmak için asgari çaba gösterdiklerini; normatif bağlılık boyutu puan ortalamalarının yüksek olması ise örgüte bağlılık göstermenin doğru bir davranış olduğunu düşündüklerini yansıtmaktadır. Al (2007), öğretim elemanları üzerinde yapmış olduğu çalışmada farklı dil ve kültüre sahip bir örnekleme kullanılması nedeni ile faktör analizi yapılmasına karar vermiştir. Ölçeğin kuramsal yapısının uygulama yapılan araştırma görevlilerden oluşan grup için uygun olup olmadığının

belirlenmesi gerekmektedir (Aksu, Eser ve Güzeller, 2017, s. 24). Bu kapsamda, Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin yapı geçerliliğini araştırmak amacıyla DFA gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda DFA yapılması için veride kayıp veri olmaması ve örneklem büyüklüğününün 5 katı olması uygun görülmektedir (Alpar, 2017, s. 264). Ayrıca örneklemden toplanan verinin faktör analizi için uygunluğu için KMO'dan yararlanılmıştır. DFA yapılmadan önce, çok değişkenli normal dağılım ile doğrusallığın sağlanıp sağlanmadığı kontrol edilmiştir. Kuramsal yapı ile verinin iyi uyum gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır (KMO=0.871, *Bartlett's test of sphericity*=0.00). Ölçeğin güvenilirliği için hesaplanan Cronbach alfa katsayısı 0.75 olarak hesaplanmıştır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 18, en yüksek puan 90'dır. Ölçeğin 3., 4., ve 5. değişkenleri ters ilişkilidir.

### Verilerin Analizi

Çalışma grubunun sosyodemografik ve çalışma özelliklerini incelemek amacıyla tanımlayıcı istatistikler (ortalama, frekans, standart sapma) kullanılmıştır. Değişkenlerin normal dağılıp dağılmadığını analiz etmek amacıyla normallik testleri uygulanmıştır. Ölçeklerden elde edilen basıklık ve çarpıklık değerlerinin +3 ile -3 arasında olması normal dağılım için yeterli görülmektedir (De Carlo, 1997). Analiz sonucunda puanların çarpıklık ve basıklık değerlerinin istenen aralıkta olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre, Örgütsel Bağlılık ve Mantar Yönetim Ölçeğinin sosyodemografik ve çalışma özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla, normal dağılım gösteren ve varyansları homojen olan iki grubun ortalamalarının farklı olup olmadığını analiz etmek için, bağımsız örneklem için *t* testi (*independent samples t-test*) uygulanmış; normal dağılım gösteren ikiden fazla ortalama arasındaki farklılığı test etmek için ise tek yönlü varyans analizi (*one way ANOVA*) uygulanmıştır. Kullanılan parametrik testlerde varsayımların sağlandığı belirlenmiştir. Varsayımların sağlandığı durumlarda örneklemlerdeki gözlem sayılarında bir sınır olmamakla birlikte 10'un üzerinde olması istenir (Alpar, 2016, s. 236). Ancak her bir grupta gözlem sayısının 30'un üzerinde olması daha güçlü test istatistiği elde edilmesini sağlamaktadır. Bu nedenle gözlem sayısı 30'un altında olduğu durumda iki grubun ortancalarının farklı olup olmadığını analiz etmek amacıyla bağımsız örneklem için Mann-Whitney U testinden yararlanılmıştır. İki değişken arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü belirlemek amacıyla Pearson korelasyon katsayısı kullanılmıştır.

Araştırmanın uygulanması Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Alt Etik Kurulunun 30.06.2020 tarihli ve 153 numaralı kararı ile uygun bulunmuştur.

## Bulgular

Çalışma grubunun %55.3'ü kadın, %50.5'i 26–30 yaş grubundadır ve %84.5'i Sağlık Yönetimi bölümü mezunudur. Çalışma grubunun %89.3'ü kamu, %68.9'u Sağlık Bilimleri Fakültesinde görev yapmaktadır. Araştırma görevlilerinin %53.4'ünün görev süresi 5 ve üzeri yıl, %68.9'u 33/a kadrosunda görev yapmakta ve %61.2'si cari usul ile atanmıştır. Araştırma grubuna ilişkin tanımlayıcı istatistikler ■ Tablo 1'de yer almaktadır.

Sağlık Yönetimi araştırma görevlilerinin “yetersiz bilgi paylaşımı” alt boyut puan ortalamasının  $\bar{x}=16.15\pm 5.21$ , “güç kaybı endişesi” alt boyut puan ortalamasının  $\bar{x}=12.81\pm 4.67$ , “yetersiz iletişim” alt boyut puan ortalamasının  $\bar{x}=9.82\pm 2.86$ , “katılımcı yönetim” alt boyut puan ortalamasının  $\bar{x}=10.36\pm 4.03$  olduğu belirlenmiştir. Mantar Yönetim Ölçeği toplam puan ortalaması ise  $\bar{x}=49.16\pm 14.63$  olarak belirlenmiştir (■ Tablo 2). Bu sonuç, Sağlık Yönetimi bölümü araştırma görevlilerinin mantar yönetim algılarının orta düzeyde olduğunu göstermektedir.

Sağlık Yönetimi araştırma görevlilerinin “duygusal bağlılık” alt boyut puan ortalamasının  $\bar{x}=18.96\pm 6.46$ , “devam bağlılığı” alt boyut puan ortalamasının  $\bar{x}=20.27\pm 5.50$  ve “normatif bağlılık” alt boyut puan ortalamasının  $\bar{x}=16.10\pm 4.35$  olduğu saptanmıştır. Örgütsel Bağlılık Ölçeği toplam puan ortalaması ise  $\bar{x}=54.77\pm 12.74$  olarak belirlenmiştir (■ Tablo 3). Bu sonuç, Sağlık Yönetimi bölümü araştırma görevlilerin örgütsel bağlılıklarının da orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Her iki ölçekte araştırma görevlilerinin algıları orta düzeyde olsa da örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

“Mantar yönetim” ile “örgütsel bağlılık” puanları Pearson korelasyon katsayıları ■ Tablo 4'de verilmiştir. “Mantar yöne-

■ Tablo 1. Çalışma grubunun özellikleri.

Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Kadın	57	55.3
	Erkek	46	44.7
Yaş (Yıl)	20–25	20	19.4
	26–30	52	50.5
	31 ve üzeri	31	30.1
Lisans programı	Sağlık Yönetimi	87	84.5
	Diğer	16	15.5
Üniversitenin mülkiyeti	Kamu	92	89.3
	Vakıf	11	10.7
Çalıştığı fakülte	SBF	71	68.9
	İİBF ve İşletme	32	31.1
Çalışma süresi	0–4	48	46.6
	5 ve üzeri	55	53.4
Araştırma Görevlisi kadrosu	50/d	32	31.1
	33/a	71	68.9
Atanma türü	Cari	63	61.2
	ÖYP	40	38.8
Atandığı kurumda çalışma durumu	Evet	77	74.8
	Hayır	26	25.2
Toplam		103	100

İİBF: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi; SBF: Sağlık Bilimleri Fakültesi.

tim” puanları ile “örgütsel bağlılık” puanları arasında anlamlı zayıf yönlü ilişki bulunmuştur ( $r=-0,28$ ;  $p<0,05$ ). Bu bulgudan hareketle mantar yönetim algısı arttıkça, örgütsel bağlılığın azaldığı sonucuna ulaşılmaktadır.

■ Tablo 2. Çalışma grubunun mantar yönetim algılarına ilişkin puan ortalamaları.

Alt boyutlar	Min.	Maks.	$\bar{x}$	Ss	S $\bar{x}$
Yetersiz bilgi paylaşımı	7	29	16.15	5.21	0.51
Güç kaybı endişesi	5	25	12.81	4.67	0.46
Yetersiz iletişim	4	18	9.82	2.86	0.28
Katılımcı yönetim eksikliği	4	20	10.36	4.03	0.39
Mantar yönetim toplam	23	85	49.16	14.63	1.44

■ Tablo 3. Çalışma grubunun örgütsel bağlılıklarına ilişkin puan ortalamaları.

Alt boyutlar	Min.	Maks.	$\bar{x}$	Ss	S $\bar{x}$
Duygusal bağlılık	6	30	18.96	6.46	0.63
Devam bağlılığı	6	30	20.27	5.50	0.54
Normatif bağlılık	6	30	16.10	4.35	0.42
Örgütsel bağlılık toplam	26	90	54.77	12.74	1.25

**Tablo 4.** Mantar Yönetim Ölçeği ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği puan ortalamaları arasındaki ilişki.

	Mantar yönetim	Yetersiz bilgi paylaşımı	Güç kaybı endişesi	Yetersiz iletişim	Katılımcı yönetim eksikliği	Örgütsel bağlılık toplam	Duygusal bağlılık	Devam bağlılığı	Normatif bağlılık
Mantar yönetim	$r=1.00$								
Yetersiz bilgi paylaşımı	$r=0.917$ $p=0.00$	$r=1.00$							
Güç kaybı endişesi	$r=0.892$ $p=0.01$	$r=0.726$ $p=0.00$	$r=1.00$						
Yetersiz iletişim	$r=0.776$ $p=0.00$	$r=0.673$ $p=0.00$	$r=0.621$ $p=0.00$	$r=1.00$					
Katılımcı yönetim eksikliği	$r=0.855$ $p=0.00$	$r=0.715$ $p=0.00$	$r=0.698$ $p=0.00$	$r=0.516$ $p=0.00$	$r=1.00$				
Örgütsel bağlılık toplam	$r=-0.281$ $p=0.00$	$r=-0.270$ $p=0.00$	$r=-0.282$ $p=0.00$	$r=-0.193$ $p=0.05$	$r=-0.206$ $p=0.03$	$r=1.00$			
Duygusal bağlılık	$r=-0.468$ $p=0.00$	$r=-0.432$ $p=0.00$	$r=-0.441$ $p=0.00$	$r=-0.305$ $p=0.00$	$r=-0.411$ $p=0.00$	$r=0.796$ $p=0.00$	$r=1.00$		
Devam bağlılığı	$r=0.061$ $p=0.54$	$r=0.060$ $p=0.54$	$r=0.037$ $p=0.71$	$r=-0.025$ $p=0.80$	$r=0.117$ $p=0.00$	$r=0.699$ $p=0.00$	$r=0.193$ $p=0.05$	$r=1.00$	
Normatif bağlılık	$r=-0.204$ $p=0.03$	$r=-0.225$ $p=0.02$	$r=-0.218$ $p=0.02$	$r=-0.081$ $p=0.41$	$r=-0.140$ $p=0.15$	$r=0.859$ $p=0.00$	$r=0.600$ $p=0.00$	$r=0.493$ $p=0.00$	$r=1.00$

Çalışma grubunun mantar yönetim algısı cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde erkeklerin puan ortalamalarının ( $\bar{X}=51.26\pm 14.29$ ), kadınların puan ortalamalarına ( $\bar{X}=47.47\pm 14.80$ ) göre daha yüksek olduğu, ancak bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Alt boyutlar incelendiğinde, “güç kaybı endişesi” ve “katılımcı yönetim eksikliği” alt boyutlarının cinsiyete değişkenine göre puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $p>0.05$ ). “Yetersiz bilgi paylaşımı” ve “yetersiz iletişim” alt bo-

yutlarında erkeklerin puan ortalamaları ( $\bar{X}=17.28\pm 5.15$ ;  $\bar{X}=10.36\pm 2.42$ ), kadınların puan ortalamalarına ( $\bar{X}=15.24\pm 5.13$ ) kıyasla yüksektir ve bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır ( $p<0.05$ ). Hesaplanan etki büyüklüğü sonucunda cinsiyete göre çalışma grubunun “yetersiz bilgi paylaşımının ( $\eta^2=0.10$ )” ve “yetersiz iletişimin ( $\eta^2=0.08$ )” önemli düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir (Tablo 5).

Çalışma grubunun mantar yönetim algısı yaş değişkenine göre incelendiğinde 31 yaş ve üzerinde olan araştırma görev-

**Tablo 5.** Çalışma grubunun cinsiyete göre Mantar Yönetim Ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları.

Alt boyutlar	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	Ss	Sx	t	p	$\eta^2$
Yetersiz bilgi paylaşımı	Kadın	57	15.24	5.13	0.67	-1.99	0.00*	0.10
	Erkek	46	17.28	5.15	0.76			
Güç kaybı endişesi	Kadın	57	12.64	4.82	0.63	-0.40	0.68	
	Erkek	46	13.02	4.51	0.66			
Yetersiz iletişim	Kadın	57	9.38	3.12	0.41	-1.75	0.05*	0.08
	Erkek	46	10.36	2.42	0.35			
Katılımcı yönetim eksikliği	Kadın	57	10.19	3.83	0.50	-0.49	0.62	
	Erkek	46	10.58	4.31	0.63			
Toplam	Kadın	57	47.47	14.80	1.96	-1.31	0.19	
	Erkek	46	51.26	14.29	2.10			

\* $p<0.05$ .

**Tablo 6.** Çalışma grubunun yaş gruplarına göre Mantar Yönetim Ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları.

Alt boyutlar	Yaş grupları	n	̄	Ss	S <sub>y</sub>	F	p	η <sup>2</sup>
Yetersiz bilgi paylaşımı	20–25	20	14.40	3.61	0.80	12.11	0.00*	0.10
	26–30	52	14.75	4.68	0.65			
	31 ve üzeri	31	19.64	5.36	0.96			
Güç kaybı endişesi	20–25	20	11.75	3.99	0.89	4.32	0.01*	0.04
	26–30	52	12.03	4.50	0.62			
	31 ve üzeri	31	14.80	4.86	0.87			
Yetersiz iletişim	20–25	20	9.65	2.60	0.58	9.63	0.00*	0.08
	26–30	52	8.88	2.47	0.34			
	31 ve üzeri	31	11.51	2.94	0.52			
Katılımcı yönetim eksikliği	20–25	20	10.25	3.89	0.87	6.93	0.00*	0.08
	26–30	52	9.19	3.71	0.51			
	31 ve üzeri	31	12.41	3.95	0.71			
Toplam	20–25	20	46.05	11.11	2.48	10.50	0.00*	0.10
	26–30	52	44.86	13.20	1.83			
	31 ve üzeri	31	58.38	15.06	2.70			

\*p&lt;0.05.

lerinin toplam Mantar Yönetim Ölçeği puan ortalamalarının ve tüm alt boyutlardaki ortalamalarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar 31 ve üzeri yaş grubunda olan araştırmacıların orta düzeyde mantar yönetim algısının olduğunu ancak bunun yaş gruplarına kıyasla daha yüksek çıktığına işaret etmektedir. Farklı yaş gruplarına göre alınan puan ortalamalarının, yaş gruplarının en az ikisi arasında farklılaştığını göstermektedir ( $p<0.05$ ). Hesaplanan etki büyüklüğü sonucunda yaş gruplarına göre çalışma grubunun “yetersiz bilgi paylaşımının ( $\eta^2=0.10$ )”, “yetersiz iletişimin ( $\eta^2=0.08$ )”, “katılımcı yönetim eksikliğinin ( $\eta^2=0.08$ )” ve “mantar yönetim algılarının ( $\eta^2=0.10$ )” önemli düzeyde, “güç kaybı endişesinin ( $\eta^2=0.04$ )” orta düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir (Tablo 6).

Çalışma grubunun mantar yönetim algıları görev yaptığı üniversitenin mülkiyet durumuna göre incelendiğinde kamu üniversitelerinde çalışan araştırmacıların puan ortalamalarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Mantar Yönetim Ölçeği ve “yetersiz bilgi paylaşımı” ve “katılımcı yönetim eksikliği” alt boyutları, üniversite mülkiyetine göre incelendiğinde puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu belirlenmiştir ( $p<0.05$ ). “Güç kaybı endişesi” ve “yetersiz iletişim” alt boyutları, üniversite mülkiyetlerine göre incelendiğinde ise istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ( $p>0.05$ ). Hesaplanan etki büyüklüğü sonucunda üniversite mülkiyetlerine göre çalışma grubunun “yetersiz bilgi paylaşımının ( $\eta^2=0.10$ )”, “katılımcı yönetim eksikliğinin ( $\eta^2=0.08$ )” ve “mantar yönetim algılarının ( $\eta^2=0.10$ )” önemli düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir (Tablo 7).

**Tablo 7.** Çalışma grubunun üniversite mülkiyetine göre Mantar Yönetim Ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları ve ortancaları.

Alt boyutlar	Üniversite mülkiyeti	n	̄	Ss	Ortanca	MWU	p	η <sup>2</sup>
Yetersiz bilgi paylaşımı	Kamu	92	16.60	5.17	16.50	268.500	0.01*	0.10
	Vakıf	11	12.36	4.05	12.00			
Güç kaybı endişesi	Kamu	92	13.06	4.68	13.00	367.500	0.11	
	Vakıf	11	10.72	4.22	10.00			
Yetersiz iletişim	Kamu	92	9.84	2.87	10.00	507.500	0.82	
	Vakıf	11	9.63	2.94	10.00			
Katılımcı yönetim eksikliği	Kamu	92	10.64	3.95	11.00	285.000	0.04*	0.08
	Vakıf	11	8.09	4.22	8.00			
Toplam	Kamu	92	50.16	14.61	48.50	305.000	0.05*	0.10
	Vakıf	11	40.81	12.40	45.00			

\*p&lt;0.05.



**Tablo 8.** Çalışma grubunun görev yaptığı fakülteye göre Mantar Yönetim Ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları.

Alt boyutlar	Görev yapılan fakülte	n	$\bar{x}$	Ss	S <sub>%</sub>	t	p	$\eta^2$
Yetersiz bilgi paylaşımı	SBF	71	15.50	4.60	0.54	-1.70	0.05*	0.10
	İİBF ve İşletme	32	17.59	6.22	1.09			
Güç kaybı endişesi	SBF	71	12.50	4.40	0.52	-0.93	0.35	
	İİBF ve İşletme	32	13.50	5.21	0.92			
Yetersiz iletişim	SBF	71	9.43	2.50	0.29	-2.08	0.04*	0.08
	İİBF ve İşletme	32	10.68	3.42	0.60			
Katılımcı yönetim eksikliği	SBF	71	10.07	3.82	0.45	-1.05	0.29	
	İİBF ve İşletme	32	11.03	4.46	0.78			
Toplam	SBF	71	47.52	13.10	1.55	-1.71	0.08	
	İİBF ve İşletme	32	52.81	17.22	3.04			

\*p<0.05. İİBF: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi; SBF: Sağlık Bilimleri Fakültesi.

Çalışma grubunun mantar yönetim algıları görev yaptığı fakülte açısından incelendiğinde, İİBF ve İşletme Fakültelerinde çalışan araştırma görevlilerinin puan ortalamaları, SBF’de çalışanlara kıyasla daha yüksektir. Bu farklılık “Mantar Yönetim Ölçeği”, “yetersiz bilgi paylaşımı” ve “yetersiz iletişim” alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlıdır ( $p<0.05$ ). “Güç kaybı endişesi” ve “yetersiz iletişim” puan ortalamaları, çalışılan fakülteye göre incelendiğinde ise istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ( $p>0.05$ ). Hesaplanan etki büyüklüğü sonucunda görev yapılan fakülteye göre çalışma grubunun “yetersiz bilgi paylaşımının ( $\eta^2=0.10$ )” ve “yetersiz iletişimin ( $\eta^2=0.08$ )” önemli düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir (■ Tablo 8).

Çalışma grubunun atanma biçimleri açısından mantar yönetim algıları incelendiğinde, ÖYP kapsamında atanan araştırma görevlilerinde, cari usul ile atanan araştırma görevlilerine kıyasla daha yüksektir. Bu farklılık “Mantar Yönetim Ölçeği” ve “yetersiz bilgi paylaşımı” alt boyutlarında anlamlı iken ( $p<0.05$ ), di-

ğer alt boyutlarda anlamlı bulunmamıştır ( $p>0.05$ ). Bu sonuç ÖYP kapsamında atanan araştırma görevlilerinin mantar yönetim algılarının orta düzeyde ancak cari usul ile atanana kıyasla daha yüksek düzeyde olduğunu ifade etmektedir. Hesaplanan etki büyüklüğü sonucunda atanma türüne göre çalışma grubunun “yetersiz bilgi paylaşımının ( $\eta^2=0.10$ )” ve “mantar yönetim algılarının ( $\eta^2=0.10$ )” önemli düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir (■ Tablo 9).

Çalışma grubunun mezun olduğu lisans programı, çalışma süresi, kadro türü ve atandığı kurumda çalışıp çalışmama durumuna göre mantar yönetim algıları incelenmiş olup, “Mantar Yönetim Ölçeği” ve alt boyutları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmamıştır ( $p>0.05$ ).

Çalışma grubunun örgütsel bağlılıkları yaş gruplarına göre incelendiğinde 20–25 yaş grubunda olan araştırma görevlilerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeği puan ortalamalarının ve tüm alt

**Tablo 9.** Çalışma grubunun atanma türüne göre Mantar Yönetim Ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları.

Alt boyutlar	Atanma türü	n	$\bar{x}$	Ss	S <sub>%</sub>	t	p	$\eta^2$
Yetersiz bilgi paylaşımı	Cari	63	15.33	4.54	0.57	-2.07	0.04*	0.10
	ÖYP	40	17.60	5.86	0.92			
Güç kaybı endişesi	Cari	63	12.29	4.21	0.53	-1.58	0.11	
	ÖYP	40	13.82	5.12	0.81			
Yetersiz iletişim	Cari	63	9.61	2.62	0.33	-1.10	0.29	
	ÖYP	40	10.25	3.16	0.50			
Katılımcı yönetim eksikliği	Cari	63	9.88	3.81	0.48	-1.68	0.08	
	ÖYP	40	11.27	4.20	0.66			
Toplam	Cari	63	47.12	12.80	1.62	-2.01	0.04*	0.10
	ÖYP	40	52.95	16.30	2.57			

\*p<0.05.

boyutlardaki ortalamalarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar 20–25 yaş grubunda olan araştırma görevlilerinin orta düzeyde ve diğer yaş gruplarına kıyasla daha yüksek örgütsel bağlılıklarının olduğunu göstermektedir. Farklı yaş gruplarına göre, “devam bağlılığı”, “normatif bağlılık” ve “örgütsel bağlılık” puan ortalamaları, yaş gruplarının en az ikisi arasında farklılaşmaktadır ( $p<0.05$ ). Bu farklılık “duygusal bağlılık” alt boyutunda bulunmamaktadır ( $p>0.05$ ). Hesaplanan etki büyüklüğü sonucunda yaş gruplarına göre çalışma grubunun “normatif bağlılığının ( $\eta^2=0.08$ )” ve “örgütsel bağlılığının ( $\eta^2=0.10$ )” önemli düzeyde, “devam bağlılığının ( $\eta^2=0.04$ )” orta düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir (■ Tablo 10).

Çalışma grubunun cinsiyet, mezun olduğu lisans programı, çalıştığı üniversitenin mülkiyeti, çalıştığı fakülte, çalışma süresi, atanma şekli, kadro türü ve atandığı kurumda çalışıp çalışmama durumuna göre örgütsel bağlılıkları incelenmiştir. “Duygusal bağlılık” alt boyut puan ortalamaları ile çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunurken, “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve diğer alt boyutları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmamıştır ( $p>0.05$ ).

## Tartışma ve Sonuç

Üniversiteler, bilgi ve bilimsel araştırmalar üretmek, etik ilkelerle topluma yön vermek amacıyla olan kurumlardır. Bu amaçlarına ulaşabilmek için öncelikle kurum genelinde şeffaf bilgi paylaşımının yapılması büyük önem arz etmektedir. Diğer bir deyişle, üniversitelerde uygulanan yönetim tarzının tüm akademik pozisyonlarda şeffaf bilgi paylaşımına imkân vermesi gerekmektedir. Nitekim akademik hayatın ilk basa-

mağı olan araştırma görevliliğinde bu konuda farkındalık oluşması, üniversitelerin geleceğine yön verecek olan araştırma görevlilerinin gelecekte uygulayacağı yönetim tarzına olumlu etki yaratacaktır. Yönetim tarzının çalışanları performans, iş tatmini, örgütsel bağlılık, işe devam gibi birçok yönden etkilemesi konunun önemini ortaya koymaktadır. Bu noktada yönetim tarzı ile kişiler üzerindeki etkilerinin araştırılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Bu bağlamda bu araştırmada Sağlık Yönetimi bölümünde görev yapan araştırma görevlilerinin çalıştıkları kurumda mantar yönetim tarzına maruz kalma düzeyleri ve mantar yönetim algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre Sağlık Yönetimi bölümü araştırma görevlilerinin mantar yönetim algılarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Yaş grupları içerisinde 31 yaş ve üzerinin, diğer yaş gruplarına göre ve ÖYP’li araştırma görevlilerinin, cari usul ile atanarlara göre mantar yönetim algısı ortalamalarının yüksek ve anlamlı olduğu saptanmıştır. ÖYP’li araştırma görevlilerinin lisansüstü eğitimi boyunca farklı üniversitelerde görevlendirilmeleri, iki kurum arasında git-gel yapmak zorunda kalmaları ve imzaladıkları yüksek tutarlı senetlerin (Anıl, Ertuna ve Uysal, 2015; Çelebi ve Tatık, 2012;) bu sonuç üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Ayrıca “yetersiz bilgi paylaşımı” ve “yetersiz iletişim” alt boyutlarında erkek ve İİBF/İşletme Fakültelerinde çalışan; “yetersiz bilgi paylaşımı” ve “katılımcı yönetimin eksikliği” alt boyutlarında ise kamu üniversitelerinde çalışan araştırma görevlilerinin ortalamalarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar araştırma görevlilerinde mantar yönetim algısının çeşitli değişkenlerden farklılaşacağını göstermektedir. Araştırma sonuçlarına göre Sağlık Yönetimi bölümü araştırma görevlileri-

■ Tablo 10. Çalışma grubunun yaş gruplarına göre Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları.

Alt boyutlar	Yaş grupları	n	̄	Ss	S̄	F	p	η <sup>2</sup>
Duygusal bağlılık	20–25	20	19.55	5.97	1.33	1.16	0.31	
	26–30	52	17.44	6.61	0.91			
	31 ve üzeri	31	19.25	6.46	1.16			
Devam bağlılığı	20–25	20	23.00	3.50	0.78	3.28	0.04*	0.04
	26–30	52	19.82	5.68	0.78			
	31 ve üzeri	31	19.25	5.84	1.05			
Normatif bağlılık	20–25	20	18.15	3.64	0.81	3.11	0.04*	0.08
	26–30	52	15.34	4.01	0.55			
	31 ve üzeri	31	16.06	4.99	0.89			
Toplam	20–25	20	60.70	9.905	2.21	3.02	0.05*	0.10
	26–30	52	52.61	12.08	1.67			
	31 ve üzeri	31	54.58	14.48	2.60			

\* $p<0.05$ .



nin örgütsel bağlılık algılarının orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Alanyazında akademisyenlerin örgütsel bağlılıklarını ölçen birçok araştırma yer almaktadır. Bu araştırmalarda genel anlamda akademisyenlerin örgütsel bağlılıklarının bulunduğu; örgütsel bağlılık boyutları açısından ise farklı sonuçlara ulaşıldığı saptanmıştır (Bulut, 2017; Kandemir, 2017; Özgan vd., 2012). Bu araştırmada örgütsel bağlılık boyutları açısından incelendiğinde araştırma görevlilerinin sırasıyla devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılıklarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Ancak alanyazında akademisyenlerin örgütsel bağlılık boyutlarının sırasıyla duygusal, normatif ve devam bağlılıklarının yüksek olduğu saptanmıştır (Boylu vd., 2007; Bozkurt ve Yurt, 2013; Büyükyılmaz ve Tuñbiz, 2016; Duygulu vd., 2008). Örgütsel bağlılık boyutlarında görülen bu farklılığın araştırmaların uygulandığı grup farklılıklarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Her ne kadar iş güvenesizliği nedeniyle 50/d kadrosunda bulunan araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılığının düşük olacağı beklenirse de (Bakioğlu ve Yaman, 2004; Çolak, 2015), 50/d ve 33/a kadrosunda bulunan araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık ortalamaları arasında anlamlı fark bulunamamıştır.

Araştırma sonucunda araştırma görevlilerinin mantar yönetim algılarıyla örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü zayıf ilişki tespit edilmiştir. Bu durum mantar yönetim algısı arttıkça örgütsel bağlılığın azaldığını ifade etmektedir. Diğer bir deyişle araştırma görevlilerinin üstlerinin kendileriyle bilgi paylaşımı yapmadıkları algısının artması, örgüte olan bağlılıklarını olumsuz yönde etkilemektedir. Mantar yönetim ve örgütsel bağlılık konusunda sınırlı sayıda çalışma olması genelleme yapabilmek için yeteneğini kısıtlamaktadır. Bu doğrultuda gelecek araştırmalarda, mantar yönetim ve örgütsel bağlılık ilişkisinin farklı sektörler, kurumlar ve çalışma grupları kapsamında incelenmesi önerilmektedir. Ayrıca üniversitelerde mantar yönetim algısını ölçmek için yapılacak daha kapsamlı araştırmalar akademik unvanlar, bölümler, fakülteler ve üniversiteler arası karşılaştırmalar yapmayı mümkün kılacaktır.

Ülkelerin temel bilgi kaynağı olan üniversitelerde bilgi paylaşımı ve şeffaflık büyük önem arz etmektedir. Bu iki koşulun sağlanması durumunda üniversiteler amacına ulaşacak, bilim dünyasına ve ülkelerin gelişmişliklerine önemli katkılar sunacaktır. Akademik yaşamın ilk basamağı olan araştırma görevliliğinde mantar yönetim hakkında farkındalık oluşturulması ve araştırma görevlilerinde örgütsel bağlılığı artıracak uygulamalarda bulunulmasının akademik ve örgütsel performans açısından olumlu sonuçlar doğuracağı düşünülmektedir.

**Yazar Katkıları / Author Contributions:** MMG: Fikir, veri toplama, veri analizi, kaynak taraması, makalenin yazılması, eleştirel inceleme; FI: Fikir, tasarım, veri toplama, kaynak taraması, makalenin yazılması,

eleştirel inceleme; FD: Tasarım, veri toplama, veri analizi, kaynak taraması, makalenin yazılması, eleştirel inceleme. / MMG: Project idea, data collection, data analysis, literature search, writing the manuscript, critical reading and final check of the manuscript; FI: Project idea, conceiving and designing the study, data collection, literature search, writing the manuscript, critical reading and final check of the manuscript; FD: Conceiving and designing the study, data collection, data analysis, literature search, writing the manuscript, critical reading and final check of the manuscript.

**Fon Desteği / Funding:** Bu çalışma herhangi bir resmi, ticari ya da kar amacı gütmeyen organizasyondan fon desteği almamıştır. / This work did not receive any specific grant from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

**Etik Standartlara Uygunluk / Compliance with Ethical Standards:** Bu çalışma için, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Alt Etik Kurulundan 30.06.2020 tarihli ve 153 numaralı "Etik Kurul Onayı" alınmıştır. Yazarlar bu makalede araştırma ve yayın etiğine bağlı kaldığını, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na ve fikir ve sanat eserleri için geçerli telif hakları düzenlemelerine uyulduğunu ve herhangi bir çıkar çakışması bulunmadığını belirtmiştir. / This study was approved by the Ethical Subcommittee for Health Sciences of Ankara University (30.06.2020/153). The authors stated that the standards regarding research and publication ethics, the Personal Data Protection Law and the copyright regulations applicable to intellectual and artistic works are complied with and there is no conflict of interest.

## Kaynaklar

- Aksu, G., Eser, M. T., & Güzeller, C. O. (2017). *Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile yapısal eşitlik modeli uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Al, A. (2007). *Üniversitedeki yabancı diller birimleri yöneticilerinin yönetsel yeterlilik düzeyi ile İngilizce öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin araştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Alpar, C. R. (2016). *Spor, sağlık ve eğitim bilimlerinden örneklerle uygulamalı istatistik ve geçerlik güvenirlik* (6. baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Alpar, C. R. (2017). *Uygulamalı çok değişkenli istatistiksel yöntemler* (5. baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Amend, A., Fang, Z., Yi, C., & McClatchey, W. C. (2010). Local perceptions of Matsutake mushroom management, in NW Yunnan China. *Biological Conservation*, 143(1), 165–172.
- Anıl, D., Ertuna, L., & Uysal, İ. (2015). Türkiye'deki araştırma görevlilerinin sorunlarının ikili karşılaştırma yoluyla ölçeklenmesi. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 6(2), 279–292.
- Aydemir, M., & Erşan, C. (2011). Yeni kurulan üniversitelerde örgütsel bağlılık sorunu. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 55–72.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel stratejilerin temeli örgütsel bağlılık*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bakioğlu, A., & Yaman, E. (2004). Araştırma görevlilerinin kariyer gelişimleri: Engeller ve çözümler. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 20, 1–20.
- Batmunkh, M (2011). *Liderlik tarzları ile örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki ve bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125–139.
- Birincioğlu, N., & Tekin, E. (2018). Mantar yönetim ölçeği geliştirilmesi üzerine bir çalışma. *Business and Economics Research Journal*, 9(1), 169–185.
- Boylu, Y., Pelit, E., & Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 55–74.
- Bozkurt, Ö., & Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Journal of Administrative Sciences/Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121–139.
- Bulut, M. B. (2017). Akademisyenlerin örgütsel bağlılıkları, kişilik özellikleri ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler. *Journal of International Social Research*, 10(50), 362–370.
- Büyükyılmaz, O., & Tunçbiz, B. (2016). Örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa etkisi: Akademik personel üzerinde bir araştırma. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(14), 49–113.
- Çelebi, N., & Tatık, R. ř. (2012). Öğretim üyesi yetiştirme programındaki (ÖYP) araştırma görevlerinin ÖYP'yi değerlendirmeleri. *Yükseköğretim Dergisi*, 2(3), 127–136.
- Çolak, E. (2015). Akademide güvencesiz çalışma: Araştırma görevlerinin deneyimleri. *ViraVerita E-Dergi*, 2, 23–44.
- Çöl, G., & Gül, H. (2005). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 291–306.
- De Carlo, L. T. (1997). On the meaning and use of kurtosis. *Psychological Method*, 2(3), 292–307.
- Dinç, E., & Birincioğlu, N. (2020). Araştırma görevlerinin örgütsel destek algıları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 309–330.
- Durna, U., & Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210–219.
- Duygulu, E., Çıraklı, N., & Mohan, Y. (2008). Algılanan örgütsel destek, işe bağlılık ve iş doyumunun örgütsel bağlılık üzerine etkisi. *Sosyal Bilimler*, 6(1), 108–128.
- Geckoboard & Censuwide (2015). *Mushroom management: Leaves employees heading for the door*. Erişim adresi <https://www.geckoboard.com/> (11 Kasım 2020).
- Irving, P. G., Coleman, D. F., & Cooper, C. L. (1997). Further assessments of a three-component model of occupational commitment: Generalizability and differences across occupations. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 444–452.
- Kahya, V., & Ceylan, E. (2019). İş performansını artırmada yeni bir yaklaşım: Mantar yönetim. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 6(45), 3773–3781.
- Kalpatharu, C. (2020). *Mushroom management*. Erişim adresi <http://www.kalpatharuconsulting.com/sales-prospecting/how-to-overcome-b2b-price-objections/> (25 Ekim 2020).
- Kandemir, H. (2017). Akademisyenler üzerinde yapılmış örgütsel bağlılık araştırmalarına yönelik nitel analiz. *Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 194–200.
- Kılıç, T. (2015). Mushroom management theory sample of health sector. *Academy of Strategic Management Journal*, 14, 85–91.
- Kılıç, T., & Olgun, H. (2017). Mantar yönetim yaklaşımı. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 106–113.
- Koçel, T. (2015). *İşletme yöneticiliği* (7. baskı). İstanbul: Beta Basım.
- Külekcı, M. K., Özbozkurt, O. B., & Bahar, E. (2020). The mediating role of mushroom management within the impact of job stress on intention to leave. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 361–371.
- Laplante, A. P., & Neill, J. C. (2005). *Antipatterns: Identification, refactoring, and management*. Boca Raton, FL & New York, NY: Auerbach Publications.
- Mar, A. (2011). *Mushroom management*. Erişim adresi <https://management.simplicable.com/management/new/mushroom-management> (23 Ekim 2020).
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538–551.
- Meyer, J. P., Stanley, L. J., & Parfyonova, N. M. (2012). Employee commitment in context: The nature and implication of commitment profiles. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 1–16.
- Özdevecioğlu, M. (2013). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113–130.
- Özgan, H., Külekcı, E., & Özkan, M. (2012). Analyzing of the relationships between organizational cynicism and organizational commitment of teaching staff. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(1), 196–205.
- Pelit, E., Boylu, Y., & Güçer, E. (2007). Gazi Üniversitesi ticaret ve turizm eğitim fakültesi akademisyenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 86–114.
- Scott, P. (2016). *Study highlights the perils of mushroom management*. Erişim adresi <https://www.workforcemanagementtoday.com/articles/418940-study-highlights-perils-mushroom-management.htm> (24 Ekim 2020).
- Smith, N. (2015). *Research report: one in four employees leave due to mushroom management*. Erişim adresi <https://www.geckoboard.com/blog/research-report-one-in-four-employees-leave-due-to-mushroom-management/> (25 Ekim 2020).
- Snape, E., & Redman, T. (2003). An evaluation of a three-component model of occupational commitment: Dimensionality and consequences among united kingdom human resource management specialists. *Journal of Applied Psychology*, 88, 152–159.
- Solak, Ö. (2014). *Hemşirelerde algılanan örgütsel adaletin örgütsel bağlılık düzeyi ile ilişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Haliç Üniversitesi, İstanbul.
- şen, B. (2019). *Turizm işletmelerinde mantar yönetim yaklaşımı ve örgütsel bağlılığın değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gümüşhane Üniversitesi, Gümüşhane.

- Şener, E., Erdem, R., & Akçakanat, T. (2010). Türkiye’de lisans düzeyinde sağlık yöneticisi yetiştiren kurumların akademik ve eğitsel profili. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 13(1), 29–44.
- Taşlyan, M., Harbalıoğlu, M., & Hırlak, B. (2015). Personel güçlendirmenin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: Akademisyenler üzerine bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(1), 313–334.
- Tekin, E., & Birincioğlu, N. (2017a). Araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin kadro türü ve demografik özellikler açısından incelenmesi. *International Journal of Economic & Administrative Studies*, 19, 171–196.
- Tekin, E., & Birincioğlu, N. (2017b). Bilgi çağının odak noktası üniversitelerde mantar yönetimi. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(14), 22–29.
- Tekingündüz, S., & Tengilimoğlu, D. (2013). Hastane çalışanlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven düzeylerinin belirlenmesi. *Sayıştay Dergisi*, 91, 77–103.
- Yaşbay, H. (2011). *Otantik liderlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- YÖK (2020). *Yükseköğretim bilgi yönetim sistemi, birim istatistikleri*. Erişim adresi <https://istatistik.yok.gov.tr/> (11 Şubat 2021).
- Yücel, İ., & Akgül, İ. (2016). Liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık etkisi: Akademisyenler üzerine bir çalışma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1), 209–226.
- Zencirkaran, M., & Keser, A. (2018). *Örgütsel davranış*. Bursa: Dora Yayınevi.

Bu makale Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 Unported (CC BY-NC-ND 4.0) Lisansı standartlarında; kaynak olarak gösterilmesi koşuluyla, ticari kullanım amacı ve içerik değişikliği dışında kalan tüm kullanım (gevrimici bağlantı verme, kopyalama, baskı alma, herhangi bir fiziksel ortamda çoğaltma ve dağıtma vb.) haklarıyla açık erişim olarak yayımlanmaktadır. / This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 Unported (CC BY-NC-ND 4.0) License, which permits non-commercial reuse, distribution and reproduction in any medium, without any changing, provided the original work is properly cited.

**Yayıncı Notu:** Yayıncı kuruluş olarak Türkiye Bilimler Akademisi (TÜBA) bu makalede ortaya konan görüşlere katılmak zorunda değildir; olası ticari ürün, marka ya da kuruluşlarla ilgili ifadelerin içerikte bulunması yayıncının onayladığı ve güvence verdiği anlamına gelmez. Yayıncının bilimsel ve yasal sorumlulukları yazar(lar)ına aittir. TÜBA, yayımlanan haritalar ve yazarların kurumsal bağlantıları ile ilgili yargı yetkisine ilişkin iddialar konusunda tarafsızdır. / **Publisher’s Note:** The content of this publication does not necessarily reflect the views or policies of the publisher, nor does any mention of trade names, commercial products, or organizations imply endorsement by Turkish Academy of Sciences (TÜBA). Scientific and legal responsibilities of published manuscript belong to their author(s). TÜBA remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.