

Sağlık Çalışanlarının Mantar Yönetim Algılarının Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi

Osman YALAP¹ 

Zöhre Yazar POYRAZ² 

Öz

Mantar yönetim tarzı, yönetici ile çalışan arasındaki ilişkinin mantar yetiştiriciliğine benzetildiği, çalışanların sadece işi yapacak kadar bilgiye sahip olduğu, örgütsel davranış disiplini bağlamında olumlu ve olumsuz yanları bulunan bir yönetim tarzıdır. Bu çalışmada, kamu hastaneleri ve özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının mantar yönetim algılarının belirlenmesi ve ilgili çalışanların demografik özellikleri ile mantar yönetim alguları arasındaki farklılıkların tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmada nicel yöntem tercih edilmiş olup, araştırma kapsamında kullanılan ölçme araçları ve anket formu, kamu hastaneleri ve özel hastanelerde görev yapan 465 sağlık çalışanına uygulanmıştır. Online anket yoluyla elde edilen veriler SPSS ve LISREL istatistik programları kullanılarak analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, kamu hastaneleri ve özel sektör hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının mantar yönetim algısı ve alt boyutları ile anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Ayrıca, sağlık çalışanlarının eğitim durumları ile mantar yönetim algı düzeyleri arasında anlamlı farklar saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Mantar Yönetim, Sağlık Sektörü, Tek Yönlü İletişim

Examination of Mushroom Management Perceptions of Healthcare Professionals in terms of Demographic Characteristics

Abstract

Mushroom management style is a management style in which the relationship between the manager and the employee is likened to mushroom cultivation, the employees only have enough knowledge to do the job, and it has positive and negative aspects in the context of organizational behavior discipline. In the current study, it was aimed to determine the mushroom management perceptions of the healthcare professionals working in public and private hospitals and to determine the differences between the demographic characteristics of the related employees and the mushroom management perceptions. Quantitative method was preferred in the research and the questionnaires were applied to 465 health workers working in public and private hospitals. The data obtained through the online survey were analyzed using SPSS and LISREL statistical programs. According to the results obtained, significant differences were found in the mushroom management perception and sub-dimensions of health workers working in public hospitals and private sector hospitals. In addition, significant differences were found between the education levels of healthcare workers and their mushroom management perception levels.

Keywords: Mushroom Management, Health Sector, One-Way Communication.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Artvin Çoruh Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümü, osman.yalap@artvin.edu.tr

² Zöhre Yazar Poyraz, Bilim Uzmanı, Ünye Devlet Hastanesi, Ünye-Türkiye, zohreyazar7@gmail.com

Giriş

Yönetim, bilindiği üzere 19. yy. itibari ile bir bilim dalı olarak kabul edilmiş olup bilimlerin en yenisi, sanatların en eskisi olarak ifade edilmektedir. Yönetme işinin çok zor olmasının yanı sıra insanı anlamak ve yönlendirmek için de sanatlı bir şekilde icra edilmesi gerekmektedir. Günümüzde yöneticilerin yönetim stilleri araştırmacıların çok fazla ilgisini çeken ve incelenen bir konu olmuştur. Güncel yönetim paradigmalarından biri olan mantar yönetim tarzı da mantarların yetiştirilme metaforundan ilham alınarak değerlendirilmektedir. Mantarlar üremek için; ısı, nem ve karanlık gibi bazı faktörlerin olduğu ortamlara ihtiyaç duymaktadırlar. Diğer bitkiler gibi sağlam kök ve gövde yapısına sahip değildirler ve üzerlerine gübre atılarak onlardan sadece ürün beklenilmektedir. Mantar yönetim tarzında da çalışanlar tıpkı bir mantar gibi görülüp bilgisiz (ışsız) bırakılarak amaçsızca ve belirsizce yönetilmekte ve uygun ortam sağlanarak onlardan performans, sonuç, üretim beklenilmektedir (Kılıç, 2015: 85). Bu yönetim tarzında karanlık bilgisizlik, iletişimsizlik olarak karşılık bulmaktadır. Ayrıca yöneticiler, çalışanların tıpkı mantarlarda olduğu gibi karanlıkta bırakılıp, ihtiyacı kadar bilgilendirme yapılarak performanslarının artacağına ve üretken olacağına inandıkları ifade edilebilir.

Mantar yönetim tarzını benimseyen yöneticiler, daha çok ellerindeki gücü ve bilgiyi tek merkezde tutarak çalışanları tarafından sorgulanmak, eleştirilmek istenmezler kendi kariyer ve imajları için endişe duymakta, iletişim kuramamakta ve çalışanlarını görmezden gelmektedirler. Bu sebeple işletmede neler olup bittiğini çalışanlar tam anlamıyla bilememektedirler. Günümüzdeki yönetim stillerinde çalışana değer verilmesi önemli iken bu tür çalışma ortamlarında çalışanlar çoğu zaman sınırlı bilgiye maruz kaldıklarının, yaptıkları işin ve kurumun performansının farkında olmamaktadırlar (Tekin & Birincioğlu, 2018: 170). Yöneticinin çalışanla paylaştığı bilgi sınırlıdır. Söz konusu yönetimde kurum ile ilgili olan önemli, kritik bilgiler, kurumun genel durumu vs. paylaşılmamaktadır, hatta çalışanlara amacını bilmeden yapması gereken işler verilmektedir. Başka bir ifadeyle, mantar yöneticileri çalışanlardan yalnızca performans beklemekte, onlara işlerini yapabilmesi için talimat vermekte, sadece işe yönlendirmekte, yeterli kaynak ve sınırlı bilgileri sunmakta, ama onlarla kurumun gelirlerini, giderlerini, önemli bilgilerini, işin risklerini, politikalarını ve finansal durumunu açık bir şekilde paylaşmamaktadırlar (Kılıç & Olgun, 2017: 107). Mantar yöneticisi astlarını motive etmeyerek, katı ve formal ilişkileri

tercih etmektedir (Akduru & Arslantaş,2021: 70). Bunun yanı sıra mantar yöneticisi karar verme sürecini de tek başına kontrol etmektedir. Ekibe danışmadan kendi kendine çözüm kararları verebilmekte ve çoğunlukla ekiple kötü ilişki yaşamaktadır. Ayrıca mantar yönetim tarzı hâkim olan örgütlerde çalışanın meraklı olması da istenmemektedir (Mar, 2011). Görüldüğü üzere mantar yönetim, performans ve sonuç odaklı bir yönetim tarzı olup, bu sistemde çalışanlar verilen işleri gerçekleştirdiği takdirde ulaşılan sonuçların örgüt için ne ifade ettiğini bilemeyebilmektedirler.

Teknoloji ve bilginin hâkimiyetini koruduğu her alanda örgütler faaliyetlerini sürdürmektedirler. Modern çağdaki örgütler yetenekli çalışanları elinde tutmak, nitelikli çalışanların sayısının artırılması ve çalışanların kuruma bağlılıklarının artırılması bağlamında olası yolları keşfetmek için rekabet etmektedirler (Gupta & Shaheen, 2017: 136). Rekabet üstünlüğü bakımından örgütlerin stratejik düşünmesinin değer kazandığı günümüzde sağlık yöneticilerinin değişime kapalı olmaları mantar yönetim yaklaşımına sebep olmakta ve yenilikçiliği engellemektedir (Çınar & Toker, 2019: 2121). Örgütler için hayati öneme sahip olan etkin yönetim yaklaşımlarının benimsenmesi, rekabet ortamlarında ciddi avantajlar sağlayabileceği gibi etkin olmayan yönetim yaklaşımlarının benimsenmesi ise örgütlerde telafi edilemeyen hatalara neden olabilmektedir (Çakmak vd., 2019: 430). Sağlık işletmelerinde mantar yönetim algısının mevcudiyeti çalışma ortamı ve işletme kültürü, hizmet kalitesi açısından değerlendirildiğinde, olumsuz sonuçlara sebebiyet verebilmektedir. Bu durum sağlık sektöründe görev yapan yöneticilerin sağlık hizmetlerinin sürdürülebilirliği için çalışanla olan ilişkileri bakımından değerlendirilmelidir. Bilginin önem kazandığı günümüzde örgütlerin kalıcı ve etkili olabilmelerinin yolu çalışanlarıyla paylaştıkları bilginin stratejik ve eksiksiz olmasından geçmektedir. Mantar yönetim tarzını benimsemeden örgüt içerisinde bilgi paylaşımını tercih etmek, iletişim kurmak çalışanların kendilerini değerli hissetmelerini sağlamaktadır (Tekin & Birincioğlu, 2018: 170). Aynı zamanda bilgi paylaşımı, çalışanların dinamik yeteneklerini ve sürdürülebilir performansını artırmakta ve örgütün sürdürülebilirliğini de hızlandırmaktadır (Zou vd., 2020).

Mantar yönetim yaklaşımı ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, sağlık, turizm ve eğitim gibi birçok alanın gündeminde olduğu ve bu kavrama olan ilginin son yıllarda arttığı görülmektedir. Ayrıca yönetim yazınında mantar yönetim yaklaşımını inceleyen çalışma sayısının sınırlı olması bu araştırmanın önemini artırmaktadır. Mantar yönetimin çalışanlar ve yöneticiler tarafından nasıl değerlendirildiği tam olarak bilinmemektedir. Yürütülen

araştırmanın, bu alandaki boşluğu dolduracağı, literatüre katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Bu noktadan hareketle çalışmanın amacı; kamu ve özel hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanlarının mantar yönetim algılarının belirlenmesi ve söz konusu sağlık çalışanlarının demografik karakterlerine göre mantar yönetim algılarında bir farklılık olup olmadığını tespit etmektedir.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Mantar Yönetim

Mantar yönetim yaklaşımı, doğada var olan mantarların, yaşam döngüsü metaforundan hareketle geliştirilmiş ve yönetim literatürüne kazandırılmıştır. Çalışanları ışıksız (bilgisiz) tutmayı ve onları gizli, olumsuz taktiklerle kontrol etmeyi içeren bir yönetim tarzı veya yöntem olarak tanımlanmaktadır. Bu kavram, mahsullerin güneşten ve ışıktan uzak tutulup üzerlerine düzenli olarak gübre döküldüğü mantar yetiştiriciliğine yönelik bir benzetme olarak ifade edilmektedir (Spacey, 2020). Mantarlar güneş ışığında ölmekte, karanlıkta gelişmekte, büyüyünce de kafaları kesilmektedir (Laplane & Neill, 2006: 120). Çalışanları mantar yetiştirme sürecinde olduğu gibi örgüt performansı hakkında karanlıkta bırakıp besledikleri, şeffaf olmayan bir yönetim tarzı olarak anlam bulmaktadır (Whittick, 2015). Bu durumda çalışanların şirket performansına kör olduğu söylenebilir. Mantar yöneticisinin elindeki gücü kaybetme endişe ile bilgi paylaşımını reddettiği ve yalnızca görev odaklı yaklaştığı görülmektedir (Akduru ve Arslantaş, 2021: 67). Bu yönetim yaklaşımının en belirgin özelliği yöneticilerle çalışanlar arasındaki bilgi akışının sınırlı olmasıdır. Bilgi paylaşımının olmaması bu yönetim tarzından kaynaklanan sorunların kaynağıdır. Çalışanlar tıpkı mantarların ara sıra gübrelenmesi gibi bilgilere sınırlı bir şekilde erişebilmektedirler (Mumcu & Aras, 2021: 302). Bu sınırlı bilgi paylaşımı ile çalışanlardan yüksek performans beklendiği, işe yönelik amacın bilinmediği ve yönetimin sorgulanmadığı görülmektedir (Kılıç, 2015: 85). Mantar yönetim benimsenen kurumlarda çalışanların bilgi kaynaklarına ulaşımı kısıtlanmakta ve yöneticiler tek yönlü bir iletişimi tercih etmektedirler (Herman, 1997: 66).

Yöneticiler çalışanlarına belli bir işi verip neyi neden yapmaları gerektiğini açıklamaya ihtiyaç hissetmemektedirler. Böylesi durumlarda çalışan ve yönetici arasında düzgün bir bilgi akışı sağlanamamakta ve bilgi asimetrisi oluşabilmektedir (Tekin & Birincioğlu, 2018: 170). Bilgi asimetrisi, bilginin taraflar arasındaki dağılımındaki dengesizliğini gösteren bir kavramdır (Özdemir, 2019: 581). Mantar yönetim yaklaşımında

çalışan ile yönetici arasında bilgi asimetrisinin yüksek olduğu görülmektedir. Çalışanların büyük resmi görmeleri engellenmektedir. Çalışanlar yöneticilerine güvenmemekte ve yalnızca işlerine odaklanmış durumdadırlar (Laplante & Neill, 2006: 119). Oysa çalışanlar ne kadar çok bilgiye sahip olurlarsa müşterilerin ve çevrenin değişen ihtiyaçlarına da o kadar hızlı cevap vermektedirler (Smith, 2002). Örgütlerde üretilen bilgilerin faaliyetlerin devamlılığı açısından önemli olduğu görülmektedir (Özdemir, 2019: 582). Yöneticilerin bilgiyi elinde tutmasından dolayı özerkliğinin fazla olduğu bu tür örgütlerde çalışanların kararlara katılma durumu çok az olabilmektedir. Mantar yönetim, bilgi asimetrisi, tek yönlü iletişim, yetkinin tek merkezde olması, gizlilik gibi özellikleriyle otokratik yönetim tarzıyla benzer tarafları olduğu düşünülebilir. Bilgi asimetrisi temelli bir yönetim günümüzde kabul edilebilir görülmemektedir. Örgütler varlıklarını sürdürebilmek amacıyla iletişime önem vermeli ve stratejik düşünmelidirler.

Modern yönetim yaklaşımları çoğunlukla çalışanların yönetsel süreçlere katılım sağladığı, yönetici çalışan iletişiminin güçlü olduğu, amaçlara göre performans hedeflerinin belirlendiği, çatışmaların bertaraf edildiği gibi bakış açılarını desteklemektedir (Akduru ve Arslantaş, 2021: 69). Mantar yönetim yaklaşımı ise, çalışanların örgütsel süreç, politika ve riskleri bilmeden yöneticiler tarafından maruz bırakıldığı şeffaf ve adil olmayan bir yönetim şekli olarak kabul edilmektedir (Küleççi vd., 2020: 363). Dolayısıyla mantar yönetimin şeffaf olmayan kapalı bir yönetim olduğu görülmektedir. Örgütlerde açık bir yönetimin benimsenmesinin personel güçlendirme ve özgür düşüncenin desteklenmesi ile çalışanların motivasyonun artması gibi olumlu sonuçları bulunmaktadır (Açıkgöz & Saban, 2008:142). Yöneticilerin bilgileri paylaşmaya istekli olması çalışanların büyük resmi anlamalarına ve örgüte daha fazla katkıda bulunmalarına olanak sağlamaktadır. Fakat yöneticiler, bu bilgiler açıklandığı takdirde, örgütten ayrılan çalışanların gizli bilgilerin beraberinde yeni iş yerine yani rakiplerine götüreceği konusunda endişe duymaktadırlar (Davis, 1997:14).

Mantar yönetim tarzında, yöneticiler kendilerini baskın karar verici olarak gördükleri için çalışanlar kendi fikirlerinden korkmaktadırlar. Bu durum çalışanların iş yerinde pasif rol almalarına sebep olmaktadır. Sonuç olarak, çalışanlar yaratıcı ve yenilikçi katkıları olmadan standart ve mekanik bir şekilde çalışmaya devam etmektedirler (Tarcan vd., 2020: 533). Bu yönetim yaklaşımını benimseyen yöneticiler çalışanlarına üretim amaçlı hazır bilgileri vermekte, eleştirme, yorum yapma, sorgulama ve yeni beceriler geliştirme imkânı vermemektedirler. Yöneticiler çalışanlarının sadece işe odaklanmaları gerektiğini

düşünmektedirler. Çalışanları mantarlar gibi ışısız bırakıp, gerektiği kadar bilgilendirdikten sonra büyümeleri beklenmektedir. Böyle bir örgüt ikliminde çalışanlar her an kendisini hasat edilecek kök salamayan mantar gibi düşünerek etkili ve üretken olamamaktadırlar (Örgev & Şahinli, 2018). Bu yönetim altında çalışanlar kendilerini örgütte geçici olarak düşünebilirler. Çalışanlardan yalnızca kendilerine verilen bilgiler ışığında verilen işi bitirmeleri beklenmektedir.

Mantar yönetim yaklaşımında belirsizlik yüksek, bilgi alışverişi düşük, geri bildirim ise minimum seviyede olabilmektedir. Bu açıdan bakıldığında mantar yönetim tarzını, bilgilerin girdiği ama hiçbir şeyin çıkamadığı bir kara deliğe benzetmek mümkündür. (Baxter, 2005). Başka bir deyişle bilgilerin girip çıkmadığı bir kara kutu veya kapalı bir sistem olarak da görülebilir. Mantar yöneticiler çoğunlukla işlerini yaptırabilmek için bu yönetim stiline uygun kişilerle çalışmaya sıcak bakmaktadırlar (Çetinkaya & Altıntaş, 2021: 783).

Literatüre bakıldığında; veri iletişim şirketi Geckoboard ve Censuwide, Birleşik Krallık ve ABD'deki 2000 işletme çalışanına yaptığı anket çalışmasında çalışanların %50'sinden fazlası yöneticilerin bilgileri açık bir şekilde paylaştığı zaman verimliliklerini olumlu etkilediği ve %79'unun şirketle ilgili bilgileri paylaşmayan yöneticilere güvenmedikleri ve %90'ından fazlası karanlıkta kalmaktansa şirketle ilgili kötü haberleri duymayı tercih ettikleri ortaya çıkmıştır (Smith, 2015). Görüldüğü üzere çalışanlar görev yaptıkları kurumda katılımcı bir yönetim yaklaşımını istemektedirler.

Mantar yönetim ilk bakışta demokratik ve katılımcı yönetim uygulamalarının tersi yönde uygulamaları içerdiği için negatif bir yaklaşım olarak algılansa da pratik yaşamda bazı durumlardaki panik ve kaosu önlemek için kullanışlı bir yönetim yaklaşımı haline dönüştürülebilmektedir (Kılıç & Olgun, 2017: 107). Bilindiği üzere Titanik gemisinin buz dağına çarpacağı kaptan ve çok az görevli tarafından bilinmesine rağmen, oluşabilecek paniği önlemek için önemli bilgileri saklayarak tüm yolcular olabildiğince uzun bir süre karanlıkta tutmuştu (Smart, 2012). Bu doğrultuda, mantar yönetim kavramı bazı bilgiler gizli tutulursa örgütün daha iyi yönetileceğini savunan görüşler barındırmaktadır. Günümüz koşullarında bilgi alışverişi ve iletişimin sıklıkla kullanılması daha faydalı görülmektedir. Dolayısıyla bir örgütte hangi bilgilerin gizli hangi bilgilerin ise çalışanlarla paylaşılacağı stratejik bir karar olup bu konunun sınırlarının çizilip yönetime entegre edilmesi örgüt açısından daha sağlıklı ve daha avantajlı olabilmektedir (Çetinkaya & Altıntaş, 2021:783).

Mantar yönetim tarzına hâkim olan örgütlerde, çalışanların sorumluluklarını yerine getirememesi olasılığı göz önünde bulundurulmalıdır (Şen, 2019). Ayrıca geri bildirim mekanizmasının işlememesi sebebiyle çalışanların performanslarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Çalışanlar görevini yerine getirirse de hangi amaçla bu görevi gerçekleştirdiği konusunda bilgilendirilmediği için performansını kendisi veya arkadaşlarıyla kıyaslayamadığı için umursamaz tavır sergileme, verim düşüklüğü ve motivasyon kaybı yaşayabilmektedirler (Akduru & Arslantaş, 2021: 69). Örgütler paylaşımcı, şeffaf, katılımcı ve bilgi asimetrisinin olmadığı bir yönetim tarzı benimsemeli, her süreci değerlendirip alınan kararları çalışanların anlayabileceği bir şekilde paylaşmalıdır (Kahya & Ceylan, 2019: 3779). Bir kurumda çalışanlar yeterli bilgiye ulaşamazlarsa kuruma karşı güvenleri azalabilmektedir. Bölümler arası bilgi paylaşımının olmaması veya yetersiz olması iletişim kopukluğunu da beraberinde getiren dengesiz bir örgüt iklimine yol açabilmektedir (Çetinkaya & Altıntaş, 2021: 786).

2. Yöntem

Bu çalışmada, nicel araştırma yöntemi kullanılmış olup tanımlayıcı ve kesitsel bir araştırma deseni benimsenmiştir. Dolayısıyla anket tekniği kullanılarak evreni temsil edebilecek geniş bir örneklem grubuna ulaşmak hedeflenmiştir. Çalışma için gerekli etik kurul onayı, Artvin Çoruh Üniversitesi'nden (18/11/2022 tarih ve E.71270 sayılı karar) alınmıştır.

2.1. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacı doğrultusunda literatürde yapılan çalışmalar bağlamında aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H₁: Sağlık çalışanlarının mantar yönetim algısı ile cinsiyet durumları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{1a}: Sağlık çalışanlarının yetersiz bilgi paylaşımı algısı ile cinsiyet durumları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{1b}: Sağlık çalışanlarının güç kaybı endişesi algısı ile cinsiyet durumları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{1c}: Sağlık çalışanlarının iletişim yetersizliği algısı ile cinsiyet durumları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{1a}: Sağlık çalışanlarının katılımcı yönetim algısı ile cinsiyet durumları arasında anlamlı bir fark vardır.

H₂: Sağlık çalışanlarının mantar yönetim algısı ile çalıştıkları sektör durumları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{2a}: Sağlık çalışanlarının yetersiz bilgi paylaşımı algısı ile çalıştıkları sektör arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{2b}: Sağlık çalışanlarının güç kaybı endişesi algısı ile çalıştıkları sektör arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{2c}: Sağlık çalışanlarının iletişim yetersizliği algısı ile çalıştıkları sektör arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{2d}: Sağlık çalışanlarının katılımcı yönetim algısı ile çalıştıkları sektör arasında anlamlı bir fark vardır.

H₃: Sağlık çalışanlarının mantar yönetim algısı ile yaş dağılımları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{3a}: Sağlık çalışanlarının yetersiz bilgi paylaşımı algısı ile yaş dağılımları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{3b}: Sağlık çalışanlarının güç kaybı endişesi algısı ile yaş dağılımları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{3c}: Sağlık çalışanlarının iletişim yetersizliği algısı ile yaş dağılımları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{3d}: Sağlık çalışanlarının katılımcı yönetim algısı ile yaş dağılımları arasında anlamlı bir fark vardır.

H₄: Sağlık çalışanlarının mantar yönetim algısı ile eğitim durumları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{4a}: Sağlık çalışanlarının yetersiz bilgi paylaşımı algısı ile eğitim durumları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{4b}: Sağlık çalışanlarının güç kaybı endişesi algısı ile eğitim durumları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{4c}: Sağlık çalışanlarının iletişim yetersizliği algısı ile eğitim durumları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{4d}: Sağlık çalışanlarının katılımcı yönetim algısı ile eğitim durumları arasında anlamlı bir fark vardır.

H₅: Sağlık çalışanlarının mantar yönetim algısı ile meslekte geçirilen süre arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{5a}: Sağlık çalışanlarının yetersiz bilgi paylaşımı algısı ile meslekte geçirilen süre arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{5b}: Sağlık çalışanlarının güç kaybı endişesi algısı ile meslekte geçirilen süre arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{5c}: Sağlık çalışanlarının iletişim yetersizliği algısı ile meslekte geçirilen süre arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{5d}: Sağlık çalışanlarının katılımcı yönetim algısı ile meslekte geçirilen süre arasında anlamlı bir fark vardır.

2.2. Katılımcılar

Araştırmanın evreni Ordu Büyükşehir Belediyesi ve ilçelerindeki kamu ve özel sektör bünyesinde faaliyet gösteren sağlık kurumlarındaki sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Ordu İl Sağlık Müdürlüğü'nden alınan verilere göre, Ordu Belediyesi ve ilçelerindeki kamu ve özel sektör bünyesinde toplam 6997 sağlık personelinin çalıştığı ifade edilmiştir. İlgili sağlık müdürlüğünden alınan izinler ile araştırma için gerekli veriler, 2022 yılı Kasım ayı içerisinde toplanmıştır. Araştırmada zaman ve maliyet engelleri sebebiyle anket tekniği için kolayda örnekleme yöntemi benimsenmiştir. Araştırma kapsamında oluşturulan veri toplama formu evreninin tamamına ulaştırılmak amacıyla elektronik ortamda sunulmuştur. Tabachnick & Fidell'e (2013) göre, " $N \geq 104 + m$; $m = \text{bağımsız değişken sayısı}$ " formülünden hareketle evreni temsil edebilecek minimum sayıya ulaşıldığı tespit edilmiştir.

Araştırmada analizlere tabi tutulan toplam 465 sağlık personelinin demografik özellikleri kapsamında cinsiyet durumları, yaş dağılımları, eğitim durumları, hangi sektörde faaliyet gösterdikleri ve sağlık personeli olarak mesleki anlamda çalıştıkları yıllara ilişkin betimsel analizler uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, katılımcıların yaş dağılımı 19 ile 58 arasında değiştiği ve yaş ortalamasının 32.14 (± 1.263) olduğu saptanmıştır. Ayrıca,

katılımcıların büyük çoğunluğunu %62.2' ile (N=289) kadın sağlık personelleri oluştururken, %42.2'inin (N= 198) bir lisans diplomasına sahip olduğu gözlemlenmiştir. Öte yandan, katılımcıların %66'sının (N= 307) kamu sektöründeki sağlık kurumlarında çalıştıkları ve % 41.1'inin (N= 191) mesleki süre açısından en fazla 1-5 yıl arasında dağılım gösterdikleri saptanmıştır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak elektronik ortamda sunulan anket kullanılmıştır. Söz konusu veri toplama aracı, iki bölümden oluşmakta olup birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerini (yaş durumları, cinsiyet, eğitim durumu, çalışılan sektör ve mesleki çalışma süresi) belirleyen açık ve kapalı uçlu ifadeler bulunmaktadır.

Veri toplama formunun ikinci bölümünde ise sağlık personellerinin mantar yönetim algı düzeylerini ölçmek amacıyla Tekin ve Birincioğlu (2018) tarafından geliştirilen 19 ifadeli ve 4 alt boyutlu "*Mantar Yönetim Ölçeği*" kullanılmıştır. Alt boyutlar sırasıyla; yetersiz bilgi paylaşımı (6 ifade), güç kaybı endişesi (5 ifade), iletişim yetersizliği (4 ifade) ve katılımcı yönetim (4 ifade) şeklindedir. 5 Likert tipinde derecelendirilen ölçme aracında katılımcılarından ifadelerle "*1: Hiç Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kısmen Katılıyorum, 4: Katılıyorum ve 5: Tamamen Katılıyorum*" şeklinde cevap vermeleri istenmiştir. Ölçme aracının orijinal formunda olduğu gibi bu çalışmada da 4, 5, 9, 10, 12 ve 14 numaralı ifadeler ters olarak kodlanmıştır. Yine ölçme aracının orijinal formunda Croanbach alpha güvenirlik katsayı değerleri sırasıyla; ölçeğin tamamı için 0.90; yetersiz bilgi alt boyutu için 0.89; güç kaybı endişesi için 0.87; iletişim yetersizliği için 0.81 ve katılımcı yönetim için 0.83 olarak rapor edilmiştir. Bu çalışmada ise ölçme aracının yapı geçerliliği ve güvenirliliğine ilişkin sonuçlar, bulgular bölümünde raporlanmıştır.

2.4. Veri Analizi Süreci

Araştırmanın veri setinde öncelikli olarak kayıp veya hatalı veri, uç değer kontrolleri ve normallik varsayımları analiz edilmiştir. Öncelikle veri setinde hatalı veriler gözden geçirilmiş ve gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Daha sonra, kayıp veriler incelenmiş ve % 5'in üzerinde olan 17 veri setten çıkartılmıştır. Tabachnick & Fidell (2007)'e göre, kayıp veya hatalı verilerin %5'in altında olması tolere edilebilmektedir. Bir sonraki adımda veri setindeki değişkenlerde uç değer olup olmadığı ve normallik varsayımını karşılayıp karşılamadığı Mahalanobis uzaklığına göre test edilmiş ve 12 veri aşırı ve uç değer olmaları

nedeniyle çıkartılmıştır (Morgan vd., 2004). Böylelikle, evrene dağıtılan 500 anket formundan 484 anket formu geri dönüş sağlanmış (geri dönüş oranı %96.8) ve kayıp veya hatalı ve uç değerler çıkartıldıktan sonra geriye kalan 465 anket ile analizlere devam edilmiştir. Öte yandan tek değişkenli normallik varsayımı için basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiş ve söz konusu değerlerin ± 2.5 ve ± 4 arasında değerler aldığı gözlemlenmiştir. Elde edilen bu sonuçların veri setindeki değişkenlerin normal dağılım varsayımını karşıladığını göstermektedir (Kline, 2019). Ölçme aracının geçerli olup olmadığını test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, ölçme aracının tamamı ve boyutlar arası ilişkilerin ortaya konulmasında korelasyon analizi ve pearson korelasyon katsayıları esas alınmıştır. Ayrıca, araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla veriler üzerinde bağımsız örneklem için t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. İstatistiksel analizlerin uygulanmasında SPSS 22.0 ve LISREL paket programlarından faydalanılmıştır.

3. Bulgular

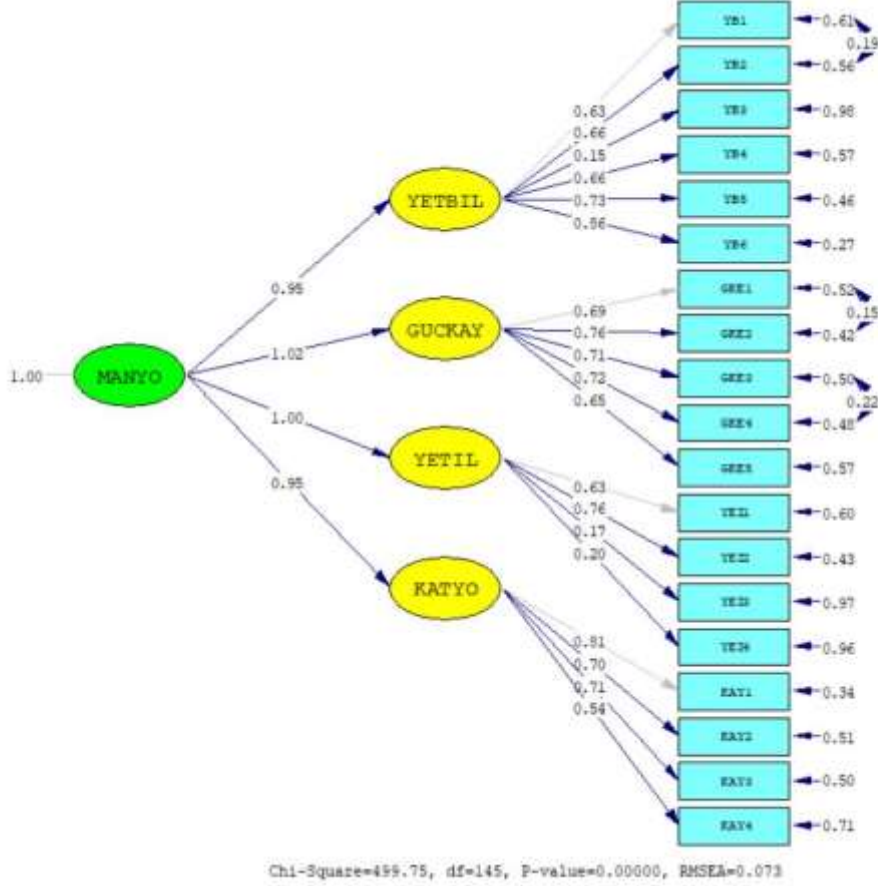
3.1. Ölçme Aracına İlişkin Geçerlilik Analizi Bulguları

Araştırma kapsamında kullanılan “Mantar Yönetim Algısı Ölçeği” ne yönelik ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi, genellikle ölçek geliştirme ve önceden var olan bir ölçme aracının belirli bir örnekleme geçerliliğini test etme ya da önceden belirlenmiş bir yapının doğrulanmasını sağlamada kullanılmaktadır (Aytaç & Öngen, 2012). Doğrulayıcı faktör analizi genellikle tek faktörlü (ilişkisiz) model, birinci düzey çok faktörlü model ve ikinci düzey çok faktörlü model olmak üzere üç temel ölçüm modeli ile ölçeklerin yapısal geçerliliği üzerinden gerçekleştirilmektedir. Üç tip model stratejilerinden hareket ederek bir ölçeğin farklı ölçüm modellerinin karşılaştırılması yapılmakta ve en uyumlu modelin hangisi olduğu ortaya koyulmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2014). Bu çalışmada mantar yönetim algısı ölçeğinin orijinal boyutlandırılmasına sadık kalınarak doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur.

Mantar yönetim algısı ölçeğinin 4 boyutlu yapısı için uygulanan ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi bulguları, iki aşamalı olarak gerçekleştirilmiştir. Birinci aşamada, alt boyutlardan yetersiz bilgi paylaşımının 3. ifadesi ve iletişim yetersizliğinin 3. ifadesinin faktör yükleri düşük olduğu için modelden çıkartılmıştır. İkinci aşamada ise kalan ifadelere yeniden doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve elde edilen bulguların istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($\chi^2/df = 327.75/165$; RMSEA= 0.059; GFI= 0.90; CFI= 0.98;

NFI= 0.97; NNFI= 0.97). Elde edilen ölçüm modelinin yapısal geçerliliği Şekil 1’de sunulmuştur.

Şekil 1. Mantar Yönetim Algısı Ölçeği İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları



Not: MANYO= Mantar yönetim algısı, YETBİL= Yetersiz bilgi paylaşımı, GUCKAY= Güç kaybı endişesi, YETİL= İletişim yetersizliği, KATYO= Katılımcı yönetim; Standardize olmayan beta (b) katsayıları rapor edilmiştir.

3.2. Ölçme Aracına İlişkin Betimleyici İstatistik ve Korelasyon Analizi Bulguları

Araştırmanın kapsamında oluşturulan hipotezleri test etmeden önce, mantar yönetim algısı ve alt boyutlarına ilişkin betimleyici istatistik sonuçları ve mantar yönetim algısı ile alt boyutları arasındaki pearson korelasyon sonuçları incelenmiştir. Ayrıca söz konusu değişkenlere ilişkin güvenilirlik analizi sonuçlarında cronbach’s alpha katsayı değerleri referans alınmıştır. Elde edilen sonuçlar tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Mantar Yönetim Algısı ve Alt Boyutlarına İlişkin Betimleyici İstatistik ve Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler	Betimleyici Bulgular				Pearson-Korelasyon Değerleri				
	\bar{X}	SS	Bas.	Çar.	1	2	3	4	5
1 Mantar Yönetim Algısı	3.01	.693	.312	-.267	(.91)				
2 Yetersiz Bilgi Paylaşımı	3.26	.766	.108	-.295	.871**	(.80)			
3 Güç Kaybı Endişesi	2.96	.917	.212	.226	.924**	.749**	(.85)		
4 İletişim Yetersizliği	2.89	.646	.172	.433	.790**	.568**	.663**	(.73)	
5 Katılımcı Yönetim	2.95	.833	.327	-.190	.893**	.711**	.770**	.600**	(.78)

Not: N= 465; **p<.001; Parantez içerisindeki değerler, croanbach alfa (α) katsayılarıdır.

Tablo 1'deki sonuçlara göre mantar yönetim algısı ve alt boyutları olan yetersiz bilgi paylaşımı ($r = .871$; $p < .001$), güç kaybı endişesi ($r = .924$; $p < .001$), iletişim yetersizliği ($r = .790$; $p < .001$) ve katılımcı yönetim ($r = .893$; $p < .001$) arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak $p < .001$ düzeyinde anlamlı ilişkiler vardır. Ayrıca değişkenlere ilişkin basıklık ve çarpıklık değerleri normal dağılıma sahip olduklarını göstermektedir. Son olarak, ölçme aracının güvenilirlik katsayısı ölçeğin tamamı için .91; yetersiz bilgi alt boyutu için .80; güç kaybı endişesi için .85; iletişim yetersizliği için .73 ve katılımcı yönetim için .78 olarak hesaplanmıştır.

3.3. Hipotezlerin Test Edilmesi

Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezleri test etmek amacıyla katılımcıların mantar yönetim algısı düzeyleri ile demografik özellikleri (yaş durumları, cinsiyet, eğitim durumu, çalışılan sektör ve mesleki çalışma süresi) arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olup olmadığı test edilmiştir.

Öncelikli olarak sağlık çalışanlarının demografik özelliklerinden iki kategorili olan cinsiyet durumları ve çalışılan sektör ile mantar yönetim algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Bağımsız örneklem t testinde değişkenlerin birbirinden bağımsız iki grubu ya da başka bir ifadeyle maksimumum iki kategoride oluşuyorsa ve bu grupların puanları arasındaki farkın önemli olup olmadığı araştırılıyorsa tercih edilmektedir (Büyüköztürk vd., 2008; Kanbay ve Yalap, 2022: 77). Elde edilen sonuçlar tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2'de ki bağımsız örneklem t testi bulgularına göre, örneklemin demografik özelliklerinden cinsiyet durumları (1= kadın; 2= erkek) ile mantar yönetim algı düzeyleri ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. **Bu kapsamda H₁ hipotezi ve ilgili alt hipotezler desteklenmemiştir.**

Tablo 2. Bağımsız Örneklem t Testi Bulguları

Değişkenler	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	t	p
Mantar Yönetim Algısı	Kadın	289	3,00	,645	-.489	.625
	Erkek	176	3,03	,766		
Yetersiz Bilgi Paylaşımı	Kadın	289	3,26	,716	-.058	.734
	Erkek	176	3,26	,849		
Güç Kaybı Endişesi	Kadın	289	2,95	,863	-.151	.880
	Erkek	176	2,97	1,000		
İletişim Yetersizliği	Kadın	289	2,86	,599	-1.008	.314
	Erkek	176	2,93	,716		
Katılımcı Yönetim Eksikliği	Kadın	289	2,93	,803	-.638	.524
	Erkek	176	2,98	,882		
Değişkenler	Sektör	N	\bar{X}	SS	t	p
Mantar Yönetim Algısı	Kamu	307	3,14	,695	5.519	.000
	Özel	158	2,77	,623		
Yetersiz Bilgi Paylaşımı	Kamu	307	3,40	,758	5.526	.000
	Özel	158	2,99	,719		
Güç Kaybı Endişesi	Kamu	307	3,10	,917	4.899	.000
	Özel	158	2,67	,849		
Yetersiz İletişim	Kamu	307	2,98	,632	4.416	.000
	Özel	158	2,70	,637		
Katılımcı Yönetim Eksikliği	Kamu	307	3,07	,844	4.320	.000
	Özel	158	2,72	,765		

Not: N= 465; *p<.05

Öte yandan, sağlık çalışanlarının çalıştıkları sektör durumları (1= kamu; 2= özel) ile mantar yönetim algı düzeyi ($t= 5.519$; $p<.000$) ve alt boyutlardan sırasıyla yetersiz bilgi paylaşımı ($t= 5.526$; $p<.000$), güç kaybı endişesi ($t= 4.899$; $p<.000$), iletişim yetersizliği ($t= 4.416$; $p<.000$) ve katılımcı yönetim ($t= 4.320$; $p<.000$) arasında kamu sektöründe faaliyet gösteren sağlık çalışanları lehine istatistiksel olarak anlamlı farklar tespit edilmiştir. **Elde edilen bu sonuçlara göre; H_2 , H_{2a} , H_{2b} , H_{2c} ve H_{2d} hipotezleri desteklenmiştir.**

Araştırmada, sağlık çalışanlarının iki veya daha fazla kategoriye sahip demografik özelliklerinden yaş dağılımı, eğitim durumları ve meslekte geçirilen süre ile mantar yönetim ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Tek yönlü varyans analizi (ANOVA), bağımlı değişkenin bir tane ancak en az üç ve daha fazla kategoriden oluştuğu, bağımsız değişken sayısının ise bir veya daha fazla olabileceği varsayımına dayanmaktadır (Büyüköztürk vd., 2008; Kanbay ve Yalap, 2022: 91). Tek yönlü varyans analizi sonuçları tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Bulguları

Değişkenler	Yaş Dağılımı	N	\bar{X}	SS	F	p	Tukey-HSD
Mantar Yönetim Algısı	18-27 arası	102	295	683	.873	.418	-
	28-37 arası	191	300	692			
	38 ve üzeri	172	306	699			
Yetersiz Bilgi Paylaşımı	18-27 arası	102	317	756	1.008	.366	-
	28-37 arası	191	327	754			
	38 ve üzeri	172	331	791			
Güç Kaybı Endişesi	18-27 arası	102	293	965	1.765	.172	-
	28-37 arası	191	288	905			
	38 ve üzeri	172	306	895			
Yetersiz İletişim	18-27 arası	102	286	548	.116	.890	--
	28-37 arası	191	290	656			
	38 ve üzeri	172	288	690			
Katılımcı Yönetim Eksikliği	18-27 arası	102	285	838	1.144	.320	-
	28-37 arası	191	295	827			
	38 ve üzeri	172	301	837			
Değişkenler	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	SS	F	p	Tukey-HSD
Mantar Yönetim Algısı	Lise	71	284	558	7.649	.014	Lise ve Lisans MD (-.338*) Ön lisans ve Lisans MD (-.326*)
	Ön lisans	109	287	616			
	Lisans	198	318	696			
	Lisans üstü	87	297	792			
Yetersiz Bilgi Paylaşımı	Lise	71	310	680	8.299	.005	Lise ve Lisans MD (-.327*) Ön lisans ve Lisans MD (-.412*)
	Ön lisans	109	302	682			
	Lisans	198	343	749			
	Lisans üstü	87	331	881			
Güç Kaybı Endişesi	Lise	71	277	797	6.077	.012	Lise ve Lisans MD (-.386*) Ön lisans ve Lisans MD (-.395*)
	Ön lisans	109	276	858			
	Lisans	198	316	900			
	Lisans üstü	87	290	103			
Yetersiz İletişim	Lise	71	284	628	3.397	.001	Lisans ve Lisans üstü MD (-.248*)
	Ön lisans	109	285	558			
	Lisans	198	299	647			
	Lisans üstü	87	274	730			
Katılımcı Yönetim Eksikliği	Lise	71	266	677	8.514	.035	Lise ve Lisans MD (-.494*) Ön lisans ve Lisans MD (-.360*)
	Ön lisans	109	279	794			
	Lisans	198	315	835			
	Lisans üstü	87	293	887			
Değişkenler	Mesleki Süre	N	\bar{X}	SS	F	p	Tukey-HSD
Mantar Yönetim Algısı	1-5 yıl arası	191	297	709	2.928	.750	-
	6-10 yıl arası	149	296	708			
	11 yıl ve üzeri	125	314	635			
Yetersiz Bilgi Paylaşımı	1-5 yıl arası	191	321	807	3.337	.610	-
	6-10 yıl arası	149	320	775			
	11 yıl ve üzeri	125	341	680			
Güç Kaybı Endişesi	1-5 yıl arası	191	291	926	1.908	.195	-
	6-10 yıl arası	149	290	959			
	11 yıl ve üzeri	125	309	839			
Yetersiz İletişim	1-5 yıl arası	191	288	662	3.92	.674	--
	6-10 yıl arası	149	286	635			
	11 yıl ve üzeri	125	293	637			
Katılımcı Yönetim Eksikliği	1-5 yıl arası	191	287	844	4.150	.017	1-5 yıl arası ve 11 yıl ve üzeri MD (-.261*)
	6-10 yıl arası	149	290	835			
	11 yıl ve üzeri	125	313	794			

Not: N= 465; *p<.05; MD= Mean Difference (Ortalama Farkı)

Tablo 3'teki ANOVA analizi sonuçlarına göre, sağlık çalışanlarının demografik özelliklerinden sadece eğitim durumları ve meslekte geçirdikleri süre ile mantar yönetim algısı ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu farkların hangi gruplar arasında gerçekleştiğini tespit etmek için Post-hoc testlerinden Tukey-HSD yöntemi tercih edilmiştir.

Katılımcıların yaş dağılımları ile mantar yönetim algısı ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı herhangi bir fark tespit edilememiştir. ***Bu nedenle, H₃ hipotezi ve ilgili alt hipotezler desteklenmemiştir.*** Ancak, katılımcıların eğitim durumlarından lise veya lisans düzeyi mezun olanların mantar yönetim algı düzeyleri ve alt boyutlarına ilişkin sırasıyla; mantar yönetim algısının tamamı için MD=-.338; p<.05 (F= 7.649; p<.014); yeteriz bilgi paylaşımı alt boyutu için MD=-.386; p<.05 (F= 8.299; p<.005); güç kaybı endişesi alt boyutu için MD=-.386; p<.05 (F= 6.077; p<.001) ve katılımcı yönetim eksikliği alt boyutu için MD=-.338; p<.05 (F= 8.514; p<.035) lise düzeyinde sağlık çalışanları lehine istatistiksel olarak anlamlı farklar tespit edilmiştir. Benzer şekilde ön lisans veya lisans seviyesi bir diplomaya sahip olan sağlık çalışanlarının mantar yönetim algı düzeyleri ve alt boyutlarına ilişkin sırasıyla; mantar yönetim algısının tamamı için MD=-.326; p<.05 (F= 7.649; p<.014); yeteriz bilgi paylaşımı alt boyutu için MD=-.412; p<.05 (F= 8.299; p<.005); güç kaybı endişesi alt boyutu için MD=-.395; p<.05 (F= 6.077; p<.001) ve katılımcı yönetim eksikliği alt boyutu için MD=-.360; p<.05 (F= 8.514; p<.035) ön lisans mezunu sağlık çalışanları lehine istatistiksel olarak anlamlı farklar tespit edilmiştir. Lisans veya lisans düzeyinde eğitim gören sağlık çalışanlarından sadece yetersiz iletişim alt boyutu için MD=-.248; p<.05 (F= 3.397; p<.001) lisans düzeyinde eğitim gören sağlık çalışanları lehine istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. ***Bu sonuçlara göre, H₄, H_{4a}, H_{4b}, H_{4c} ve H_{4d} hipotezleri desteklenmiştir.***

Son olarak sağlık çalışanlarının mesleki süreleri ile mantar yönetim algısı ve alt boyutları ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığına bakılmış ve alt boyutlardan sadece katılımcı yönetim eksikliği ile meslekte 1-5 yıl arası çalışanlarla 11 yıl ve üzeri çalışanlar arasında 1-5 yıl arası sağlık çalışanları lehine (MD=-.261; p<.05 (F= 4.150; p<.017)) istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. ***Bu bağlamda H_{5a} alt hipotezi desteklenirken, ilgili diğer hipotezler desteklenmemiştir.***

4. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Mantar yönetim yaklaşımı, yönetim literatürüne mantarların karanlıkta ve ışık görmeyen bir yerde üzerlerine gübre atılarak yetiştirilme sürecinden esinlenerek ortaya çıkmış yeni bir kavramdır. Mantar yönetim, çalışanlara gerekli olan kaynakların verilip onlarla tek yönlü bir iletişimin kurulduğu, çalışanların bilgilere erişiminin kısıtlanıp kararların paylaşılmadığı bir yönetim tarzı olarak ifade edilmektedir. Mantar yönetimde çalışanlarla yöneticiler arasında bilgi asimetrisi bulunmaktadır. Bu tarz yönetimde çalışan işleri mekanik bir şekilde yapmakta, sadece işlerine odaklanmakta ve kurumun genel durumu hakkında bilgiye sahip olmamaktadır. Çalışanları ışısız (bilgisiz) bırakmak onlardan sadece performans beklemek tüm işletmeler açısından büyük bir sorun olup çalışana değersizleştiren bir süreç olabilmektedir. Kurumun performansını öncelik gören yöneticiler, çalışana mantar olarak görebilmektedirler.

Bu çalışmanın amacını, sağlık sektöründe görev yapan sağlık çalışanlarının işletmelerinde algıladıkları mantar yönetim düzeylerinin ölçülmesi ve ilgili çalışanların demografik değişkenleri ile mantar yönetim algıları arasındaki farklılıkların tespit edilmesi oluşturmaktadır. Çalışma hem kamu hem de özel sektörde gerçekleştirilmiştir. Öte yandan, araştırma verilerinin sadece belirli bir örneklem üzerinden ve belirli bir zaman diliminde elde edilmesi, temel kısıtını oluşturmaktadır.

Araştırma neticesinde, kamu hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanlarının mantar yönetim algılarının, özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarına kıyasla daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç Kılıç & Yazar-Poyraz (2021)'ın kamu ve özel hastane çalışanları üzerinde yaptığı, mantar yönetim ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelendiği çalışma sonucuyla benzerlik göstermektedir. Elde edilen sonuca göre, kamu hastanelerinde demokratik, katılımcı ve şeffaf bir yönetimin olmadığı görülmektedir. Bu durumda özel hastanelerin yönetiminde ise bilgilerin çalışanlarla paylaşıldığı, çift yönlü iletişimin benimsendiği, alınan kararlarda çalışanların söz sahibi olduğu söylenebilir. Çalışan ve yöneticiler arasında iletişim kopukluğu olursa ayrıca bilgi paylaşımı sınırlı ve buna bağlı olarak birbirlerinden farklı düşünürlerse aynı amaca hizmet edemeyebilirler. Yönetici tarafından mantar yönetime maruz bırakılan sağlık çalışanının motivasyonu düşebilir ve bu durum da hizmet kalitesine yansıtılabilir.

Eğitim durumuna göre mantar yönetim algısı anlamlı bir şekilde farklılaşmış olup katılımcıların eğitim düzeyi arttıkça mantar yönetim algısının da azalış gösterdiği, lise

düzeyinin en yüksek değerlere sahip olduğu tespit edilmiştir. Yönetimin eğitim seviyesi konusunda ayırım yapmadan çalışanlarla katılımcı bir yönetim tarzı benimsemesi mantar yönetim algısını azaltabilecektir.

11 yıl ve üzeri deneyime sahip sağlık çalışanlarının 11 yıldan daha az çalışanlara kıyasla daha fazla katılımcı yönetim eksikliği algısına sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların mesleki deneyimleri arttıkça yönetsel algılarının da doğru oranda arttığı görülmektedir. İşe yeni başlayan ve mesleki çalışma süresi az olan çalışanların yönetsel algılarında azalma olduğu şeklinde ifade edilebilir. Mesleki çalışma süresinin, katılımcıların yönetime yönelik duygu, düşünce, tutum, davranış ve algılarına yansıdığı görülmektedir. Yönetimin karar alırken deneyimi fazla olan çalışanların tecrübe ve gözlemlerinden faydalanılarak kararlara katılımlarının sağlanması, onlarla bilgi paylaşımında bulunulması mantar yönetim algılarında azalma sağlayabilecektir.

Sonuç olarak mantar yönetim ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde; yöneticilerin genellikle mantar yönetim tarzını benimsediği, yüz yüze iletişim kurulmadığı, çalışanlarla arasında bilgi asimetrisinin olduğu ve bilgi akışının sınırlı olduğu çalışanlar tarafından vurgulanmaktadır. Yöneticiler kurumsal hedeflere ulaşmak için etkili iletişim konusunda düzenli eğitim ve etkinlikler yapmaya özen göstermelidirler. Çalışanlarla toplantılar yapılarak onları ilgilendiren konularda bilgilendirmeler yapılmalıdır. Karar verme süreçlerinde katılımcı yönetim tarzının benimsenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

Sınırlı bilgiye ulaşan çalışanlardaki güvensizlik, değersizlik hissinin yöneticiler tarafından değerlendirilmesi ve önleyici tedbirlerin alınması gerekmektedir. İşletmelerin personelle net, şeffaf, katılımcı bir yönetim benimseyip verileri paylaşması çalışanın motivasyon ve performansını olumlu yönde etkileyebilmektedir. Bu durum da üretkenliği artırmaktadır. İşletmelerin rekabet ortamında doğru stratejilerle hedeflerine ulaşma noktasında yönetim tarzını iyileştirmesi ve iyi bir iletişim ağı kurmaları önerilmektedir.

Mantar yönetimi, daha birçok yönlerinin keşfedilmesi gereken ve çalışma doygunluğuna ulaşmamış bir kavramdır. Literatürde mantar yönetimi ile ilgili yapılan çalışmalar sınırlı sayıdadır. Yapılan çalışma bu boşluğu doldurup, literatüre katkı sağlayacak niteliktedir. Mantar yönetim kavramını tam manasıyla açıklayabilmek için; örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel sinizm, stratejik yönetim, liderlik, örgütsel bağlılık, performans, iş

tatmini, işten ayrılma niyeti, kriz ve risk yönetimi gibi birçok farklı değişkenler ile incelenerek nicel çalışma sayısı artırılmalıdır. Yeni yapılacak çalışmalar, farklı sektörlerde görev yapan çalışanlar üzerinde uygulanarak sonuçlar karşılaştırılabilir. Mantar yönetim algısının farklı sektörlerdeki organizasyonlarda araştırılması ve farklı kavramlarla incelenmesi ile anlaşılabilirliğinin artacağı ve literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Destek Bilgisi: Bu çalışma için herhangi bir kuruluştan destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması: Yazarlar arasında menfaat çatışması bulunmamaktadır.

Etik Onayı: İnsan katılımcıları içeren çalışmalarda gerçekleştirilen tüm prosedürler, 1964 Helsinki deklarasyonuna ve etik standartlara uygundur.

Bilgilendirilmiş Onam Formu: Çalışmaya katılan tüm sağlık çalışanlarından bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır.

Kaynakça

- Açıkgöz, B. & Saban, M. (2008). Yeni bir yönetim aracı: Defterleri açmak. “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 10(4), 138-155.
- Akduru, H. E. & Arslantaş, C. (2021). Mantar yönetim yaklaşımının örgüte karşı sapkın davranışlara etkisi üzerine sektörlerarası bir araştırma. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 9(2), 67-84.
- Aytaç, M. & Öngen, B. (2012). Doğrulayıcı faktör analizi ile yeni çevresel paradigma ölçeğinin yapı geçerliliğinin incelenmesi. *İstatistikçiler Dergisi: İstatistik ve Aktüerya*, 5(1), 14-22.
- Baxter, L. (2005). Top definition mushroom management. www.urbandictionary.com/author.php?author=Lance+Baxter, Erişim tarihi: 29.10.2021
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Pegem Akademi: Ankara.
- Çakmak, E., Samastı, M., Önden, İ. & Bayraktar, C. (2019). Organize sanayi bölgelerindeki klasik yönetim modelinden yönetim modeline geçiş. *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi 13. Uluslararası Kamu Yönetimi Sempozyumu Bildirileri Özel Sayısı*, 428-446.
- Çetinkaya, F. F. & Altıntaş, M. (2021). Whistleblowing (Erdemli raporlama) ve mantar yönetim arasındaki ilişki. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31(2), 781-793.
- Çınar, F. & Toker, K. (2019). Hastane yöneticilerinin stratejik yönetim araçlarını bilme ve kullanım düzeylerinin örgütsel inoovasyona etkisi. *Turkish Studies-Social Sciences*, 14(5), 2117-2134.
- Davis, Tim R. V. (1997). Open-book management: Its promise and pitfalls, *organizational dynamics*, 25(3): 7-20.
- Gupta, M. & Shaheen, M. (2017). Impact of work engagement on turnover intention: Moderation by psychological capital in India. *Business: Theory and Practice*, 136-143.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Herman, R. E. (1997). *The Process of excelling: the practical how-to guide for managers and supervisors greensboro. nc: Oakhill Press Google Books*.
- Kâhya, V. & Ceylan, E. (2019). İş performansını artırmada yeni bir yaklaşım: Mantar yönetim. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 6(45), 3773-3781.
- Kanbay, Y. & Yalap, O. (2022). *SPSS ile temel veri analizleri*. Ankara: Akademisyen Kitabevi A.Ş.
- Kılıç, T. & Olgun, H. (2017). Mantar yönetim yaklaşımı. *Örgütsel Davranış Araştırmalar Dergisi*, 2(2): 106-113.

- Kılıç, T. (2015). Mushroom management theory: Sample of health sector. *Academy of Strategic Management Journal*, 14 (Special Issue), 85-91.
- Kılıç, T., & Yazar-Poyraz, Z. (2021). Relationship between mushroom management and intention to leave work: A study of public and private health workers. 6. *International Health Sciences and Management Conference* (ss. 188), 20-22 Mayıs 2021, Isparta.
- Kline, R. B. (2019). *Yapısal eşitlik modellemesinin ilkeleri ve uygulaması* (S. Şen, Çev.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Küleççi, M.K., Özbozkurt, O.B. & Bahar, E. (2020). The mediating role of mushroom management within the impact of job stress on intention to leave. *Journal of Business Research-Turk*, 2020, 12(1), 361-371.
- Laplante, A P. & Neill, J. C. (2006). *Antipatterns: Identification, refactoring, and management*. Boca Raton New York: Taylor & Francis Group. Auerbach Publications.
- Mar, A. (2011). Mushroom management. <https://management.simplicable.com/management/new/mushroom-management> Erişim Tarihi: 14.11.2022
- Morgan, G. A., Leech, N. L. Gloeckner, G. W. & Barrett, K. C. (2004). *SPSS for introductory statistics: Use and interpretation*. Psychology Press.
- Mumcu, A. & Aras, M. (2021). The mediating role of the interactional justice on the effect of mushroom management on organizational cynicism, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 16(2), 300-316.
- Osmanoğlu H. & Üzüm H. (2020). Gençlik ve spor il müdürlükleri çalışanlarının mantar yönetimi algı düzeyleri üzerine bir araştırma. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 293-302.
- Örgev, C. & Şahinli, S. (2018). Mantar yönetimi yaklaşımı: Kamu – özel hastaneler karşılaştırması, 2. *Uluslararası 12. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi*, 2018, (ss. 800-827).
- Özdemir, F. S. (2019). Finansal raporlama standartlarının bilgi asimetrisini azaltıcı rolüne dair teorik inceleme. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 21(3), 581-602.
- Smart, J.M. (2012). Saving the titanic - crowdsourcing to find hard solutions and unlearning to implement them. <https://eversmarterworld.com/tag/developmental-futures/> Erişim Tarihi: 20.11.2022
- Smith, Gregory P. (2002). Mushroom management - don't keep your workforce in the dark. <https://www.zenbusiness.com/blog/mushroom/>, Erişim tarihi: 29.10.2022
- Smith, N. (2015). Research report: One in four employees leave due to mushroom management, <https://www.geckoboard.com/blog/research-report-one-in-four-employees-leave-due-to-mushroom-management/>, Erişim Tarihi: 16.09.2022
- Spacey J. (2020). 7 examples of mushroom management. <https://simplicable.com/en/mushroom-management>, Erişim tarihi: 22.10.2022
- Şen, B. (2019). Turizm işletmelerinde mantar yönetim yaklaşımı ve örgütsel bağlılığın değerlendirilmesi, *Yüksek Lisans Tezi*, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 2019, Gümüşhane.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. Boston: Allyn and Bacon.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson Education.
- Tarcan, G. Y., Erigüç, G., Kartal, N., Koca, G. Ş., & Karahan, A. (2020). The effect of mushroom management style and perceived supervisor support on employee performance: 'An application with university hospital employees. *Int J Health Plann Mgmt*, 36, 532-544.
- Tekin, E. & Birincioğlu, N. (2018). Mantar yönetim ölçeği geliştirilmesi üzerine bir çalışma. *Business and Economics Research Journal*, 9(1): 169-185.
- Whittick, S. (2015). 3 Signs you're a mushroom manager and how to stop, <https://www.geckoboard.com/blog/3-signs-youre-a-mushroom-manager-and-how-to-stop/>, Erişim Tarihi: 15.10.2022
- Zou, X., Chen, X., Chen, F., Luo, C., & Liu, H. (2020). The influence of negative workplace gossip on knowledge sharing: Insight from the cognitive dissonance perspective. *Sustainability*, 12(8), 3282.