

Belediye Çalışanlarının Mantar Yönetim Algısının Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma**A Study on The Measurement of Mushroom Management Perception of Municipal Employees**Seyran PAÇAL^a, Serap KALFAOĞLU^b^a Araştırmacı, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, seyranpascal@hotmail.com,

ORCID: 0000-0003-2258-7554

^b Dr. Öğr. Üyesi, Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, serapkalfaoglu@selcuk.edu.tr,

ORCID: 0000-0002-7248-8370

DOI: 10.30711/utead.1417240

MAKALE BİLGİSİ**Makale Geçmişi:**

Başvuru Tarihi: 10 Ocak 2024

Düzeltilme Tarihi: 4 Nisan 2024

Kabul Tarihi: 30 Mayıs 2024

Anahtar Kelimeler:Mantar Yönetim,
Asimetrik Bilgi Paylaşımı,
Belediye Çalışanları**ÖZ**

Bu araştırmanın amacı, kamu hizmet kurumu olan belediyelerin çalışanlarının mantar yönetim şekline maruz kalma düzeylerini tespit etmektir. Araştırmanın örneklemini Konya ilinin Beyşehir ve Seydişehir belediyelerinde çalışan, 31'i kadın olmak üzere toplam 144 çalışan oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak kullanılan ankette; kişisel bilgiler formu, Birincioğlu ve Tekin (2018) tarafından geliştirilen mantar yönetim ölçeği ve kavrama yönelik algıyı ölçmek için açık uçlu bir soru yer almıştır. Yararlanılan analiz araçları; betimsel istatistikler, ikili karşılaştırmalarda T-testi, ikiden fazla karşılaştırmalarda Anova testi olmuştur. Analizler sonucunda edinilen bulgulara göre, çalışanların orta düzeyde mantar yönetim algısına sahip oldukları, daha çok "personelinin fikirlerini önemseyen" ve "iletişime açık" liderle çalışmak istedikleri, yetersiz bilgi paylaşımı ve yetersiz iletişim alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılaştığı anlaşılmıştır. Öte yandan, yaş, statü, mesleki kıdem ve eğitim durumu değişkenlerinin mantar yönetim alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir.

JEL Sınıflandırması: M10, M19, H4.

ARTICLE INFO**Article History:**

Received January, 10, 2024

Received in revised form April, 4, 2024

Accepted May, 30, 2024

Keywords:Mushroom Management,
Asymmetric Information Sharing,
Municipal Employees**ABSTRACT**

The purpose of this research is to determine the exposure levels of employees of municipalities, which are public service institutions, to mushroom management. The sample of the research consists of a total of 144 employees, 31 of whom are women, working in Beyşehir and Seydişehir municipalities of Konya province. The survey used as a data collection tool included a personal information form, the mushroom management scale developed by Birincioğlu and Tekin (2018) and an open-ended question to measure the perception of the concept. The analysis tools used were descriptive statistics, T-test for pairwise comparisons, and ANOVA test for more than two comparisons. According to the findings obtained as a result of the analysis, it was understood that the employees had a moderate management perception, they wanted to work with a leader who "cares about the ideas of his staff" and is "open to communication", and the sub-dimensions of insufficient information sharing and insufficient communication differ significantly according to the gender variable. On the other hand, it was determined that the variables of age, status, professional seniority and educational status did not create a statistically significant difference between the mushroom management sub-dimensions.

JEL Classifications: M10, M19, H4.

1. GİRİŞ

Mantar yönetim, yöneticilerin çalışanlarıyla yeteri kadar bilgi paylaşmadığı ve çalışanları tarafından eleştirilmek ve sorgulanmak istenmediklerini ifade eden bir yaklaşımdır. Mantar yönetim kavramı son yıllarda literatüre kazandırılan kavram olmakla birlikte, bu yaklaşımın çalışanlar ve yöneticiler üzerinde ne tür sonuçlar doğuracağı hep merak konusu olmuştur. Nitekim geri bildirim mekanizması engelli ve iletişim ağı hatalı ilerler. İdeal olan, çalışanların örgütte neler olup bittiğini

hissetmelerini sağlamak olsa da, ortak hedefe ulaşma için bireysel ve örgütsel çabaların birlikte olması gerektiği unutulur. Özellikle çalışanların örgütün büyük resminin her bir parçası olan misyon, hedef, vizyon ve strateji gibi unsurların farkında olması gerekir. Bilginin paylaşılmadığı bir iş ortamında çalışanlar kendi hallerine bırakılır. Taylorist yaklaşımın savunucuları gibi bu yaklaşımı benimseyenler ve karanlık liderlik uygulamalarına devam eden yöneticiler yüzünden çalışanlar hem streslidir ve aslında hem de verimsizdir. Hatta ileri safhalarda bilgi

eksikliği ve beraberinde verilen yanlış kararlar neticesinde yönetici-çalışan çatışması kaçınılmaz hale gelir.

Örgüt içi yıkıcı tutumları destekleyen bu yönetim tarzının çalışanlarda güvensizlik ve korku yarattığı da söylenebilir. Dolayısıyla örgütün gelecek planlarını gerçekleştirmesi zorlaşabilir. Çoğu çalışan büyük bir örgütte faaliyette bulunurken, örgütün büyüklüğü ile yapılan işlerin güvenilirliği konusunda hataya kapılır. Fakat gerçekte, yönetici katını çevreleyen sessizlik duvarı nedeniyle işin gerçeklerine ve zorluklarına karşı kördürler. Yöneticiler, çalışanlarının işin hem iyi hem de acımasız gerçekleriyle baş etme kapasitesine sahip olmadığı yönünde yanlış bir inanca sahiptir (Decker, 2017). Hâlbuki çalışanların iş yapma gayelerinin altında yatan ve onları sanıldığından daha fazla dayanıklı hale getiren maddi kazanım elde etme dışında değerli olduğunu hissetme, yaratıcı kapasitesini geliştirme ve deneyim elde etme gibi pek çok farklı faktör vardır. Örgütlerin sosyal sorumluluk çalışmalarında öne çıkarmaları gereken temel özellikleri şeffaflık olsa da bunu çalışanlarını dâhil etmeyerek sadece nihai tüketicilere yapması haksız ve adil olmayan bir tutumdur.

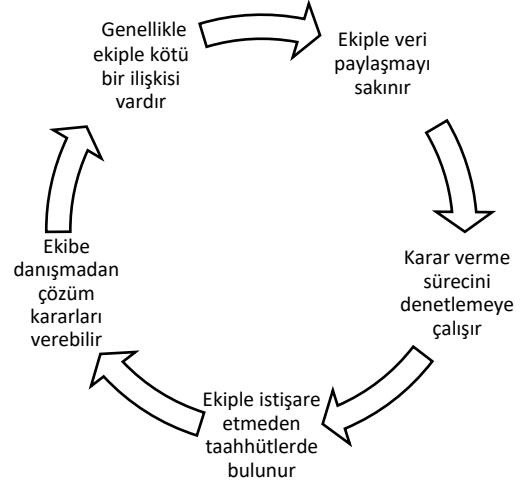
Literatürde yer alan önemli bir araştırma mantar yönetimi uygulamalarının çalışanları ne denli yıpratmışa ilişkin çarpıcı sonuçlar çıkarmıştır. Whittick (2015)'in raporuna göre, gerçekte çalışanların %80'inden fazlasının yöneticilerinin işletmeyle ilgili daha fazla bilgi ve veri paylaşmasını istediğini, her dört çalışandan birinin, işin yönetimi ve performansı konusunda şeffaflık eksikliği nedeniyle işten ayrılmış olduğunu veya ayrılan birini tanıdığını ve çalışanların %50'sinden fazlasının daha fazla işletme bilgisi ve verisinin paylaşılmasının üretkenlik ve performansları üzerinde önemli bir olumlu etki yarattığını söylediği aktarılmıştır.

İşletme dünyasında farklı sektör tiplerinde de olmak üzere, çalışanlara sundukları kapalı pencere neticesinde performanslarına yansımaları genellikle olumsuz olan çalışan tipleri özelinde de çalışmalar devam etmektedir. Bu çalışma özelinde ise "Belediye çalışanlarının mantar yönetime maruz kalma düzeyleri nedir?" ve "Mantar yöneticilerinin sergilediği karanlık liderlik uygulamaları belediye çalışanlarını kurum içinde olumsuz davranışlara iter mi?" sorularına cevap aranmakta ve araştırmanın temel problemlerini oluşturmaktadır. Kamuya ait örgütlerdeki duruma örnek teşkil etmesi açısından çalışmanın ulusal literatüre bir katkısının olacağı öngörülmüştür. Çalışmanın teorik kısmı, literatür taramasına dayalı, yapılan araştırmalarla bağlantılı olarak geliştirilmiştir. Araştırmanın yöntemi sunularak araştırma bulgularına yer verilmiştir. Araştırma sonuçlarına yer verilerek çalışma sonlandırılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Örgütlerde amaca ulaşma yolunda ortak çabalar sergilendiği, iş birliği yapıldığı ve aralarında iş bölümü yapılarak yönetici ve çalışanların amaca beraber yöneldikleri her zamanda, yönetim olgusu var olagelmıştır (Şimşek vd., 2019: 3). Bununla birlikte, literatürde son

zamanlarda ortaya çıkan mantar yönetim, mantarların yetiştirilme metaforundan esinlenerek yönetim bilimine girmiştir. Metafora göre mantarların yetiştirilmesinde de olduğu gibi, yöneticiler çalışanlarını karanlıkta bırakarak sadece gerekli gördüğü bilgileri paylaşarak ve çalışanlarıyla iletişim kurmadan mantarların verimindeki artış gibi performanslarında artış beklemektedirler (Birincioğlu vd., 2018: 170). Mantar yönetim anlayışında, yöneticiler genellikle Mar (2011)'e göre Şekil 1'de sunulan hatalara düşme eğilimindedirler. Bu durum, mantar yönetim pratiğine ilişkin belirli hataların, yöneticilerin genel eğilimleri arasında yaygın olarak görüldüğünü işaret etmektedir.



Şekil 1. Mantar Yönetim Yaklaşımı Çerçevesinde Yöneticilerin Hatalı Davranışları

Kaynak: Mar, (2011)

Şekil 1'de gösterildiği üzere, mantar yöneticisi, çalışanlara gereken görev ve araçları sağlar, fakat bu sağlanan kaynaklarla ilgili çalışanları bilgilendirmekte yetersiz kalır, yani çalışanlara işlerini neden yaptıkları veya kuruluşun genel hedefleri hakkında yeterince bilgi vermemektedir. Ayrıca mantar yöneticileri tüm karar verme sürecini kontrol etmeye çalışır, astları karar mekanizmasında etkin rol oynamaz. Mantar yönetim yaklaşımı benimseyen yöneticiler, çalışanlarıyla bilgi paylaşmaktan bilinçli olarak kaçınmaktadır. Bu yönetim tarzında çalışanın kararlar üzerinde bir etkisi bulunmamaktadır. Bu tarz davranışlar sonucunda kendilerini değersiz hissedebilmektedir. Vurgulanan hataların mantar yönetimi anlayışında yaygın olması, bu yönetim tarzının olumsuz etkilerini artırabilmektedir. Bu nedenle, yöneticilerin bu hatalardan kaçınmak ve daha etkili bir liderlik yaklaşımını benimsemek için çaba sarf etmeleri önem taşımaktadır. Bu aynı zamanda işyerindeki çalışan memnuniyetini ve performansını artırmaya yönelik daha sağlıklı bir yönetim ortamının oluşturulmasına katkıda bulunabilir. Mantar yönetimi yaklaşımı, örgütlerde bilgi paylaşımı ve şeffaflık anlayışının derecesiyle sıkı bir şekilde ilişkilidir. İşletmeler, paylaşımcı ve şeffaf bir kültür oluşturabilmek amacıyla yürüttükleri her süreci ölçmelidir. Bu ölçüm süreci,

organizasyon içindeki bilgi paylaşımının ve şeffaflığın etkinliğini değerlendirme amacı taşımaktadır. Ayrıca, işletmelerin bu süreçte elde ettikleri verileri çalışanlarla paylaşmaları gerekmektedir. Bilgiyi paylaşmak, çalışanların örgüt içinde daha iyi bilgilendirilmiş olmalarını sağlar ve bu da şeffaflık anlayışını desteklemektedir. Bu verilerin, işletmelerin genel performansı, hedefleri, stratejileri ve karar alma süreçleri gibi konularda herkesin anlayabileceği bir dille açıklayıcı bir şekilde sunulması önem taşımaktadır. Bu sayede, şeffaflık anlayışının etkin bir şekilde yaygınlaştırılması ve bilgi paylaşımının teşvik edilmesi sağlanabilir (Kahya vd., 2019: 3779).

Bu açıklamalar sonucunda, mantar yönetim anlayışının "açık defter yönetimi (open-book management) anlayışının tam tersi olduğunu söylemek mümkündür. Açık defter yönetimi örgütlerin performanslarıyla ilgili finansal bilgilerin çalışanlarıyla paylaşıldığı, çalışanların karar mekanizmasında etkin rol oynadığı, örgütte sadece yöneticilerin değil çalışanların da sorumlu tutulduğu ve hem risklerin hem de ödüllerin paylaşıldığı şeffaf, eşit ve katılımcı bir yönetim anlayışıdır (Ölçer, 2005: 123). Mantar anlayışın ise aşırı gizlilik, belirsizlik ortamında çalışma, çalışanlara yeteri kadar bilgi verilmemesi ve iletişime kapalılık gibi özellikleri taşıması iki yönetim anlayışının birbirleriyle karşılaştırılmasında dikkat çeken farklardır.

3. LİTERATÜR TARAMASI

Mantar Yönetim tarzına ve bu bağlamda benimsenen karanlık liderlik uygulamalarına ilişkin yapılan bazı yerli ve yabancı çalışma sonuçlarına bu kısımda yer verilmiştir. Özellikle hem sektör hem çalışan tipleri açısından farklılıklar taşıyan örneklere yer verilmek istenmiştir.

Smith (2015)'e göre, İngiltere'deki bir işletme çalışanları üzerine gerçekleştirilen çalışmada, işletme bilgilerinin çalışanlarla paylaşılması, iş performansını olumlu yönde etkilemektedir. Özellikle, bilgi paylaşımı yapıldığında çalışanların daha yüksek bir performans sergilediği belirlenmiştir. Araştırmanın dikkat çekici bir diğer sonucu ise, çalışanların büyük çoğunluğunun şirket bilgilerini paylaşmadığı durumlarda, bu durumun yöneticilere duyulan güveni azalttığıdır. Araştırmacıya göre, işletme içinde şeffaflığın ve bilgi paylaşımının, çalışan-meslektaş ilişkileri üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır. Bu bağlamda, araştırma sonuçları, mantar yönetimi uygulamalarının işletme içindeki iletişim ve güven dinamiklerini önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir.

Kılıç (2015)'a göre, sağlık sektörüne odaklanılan çalışmada, yöneticilerin %84'ünün mantar yönetim uyguladığı ve bu yönetim tarzına maruz kalan çalışanların oranının %87 olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular, sağlık sektöründe mantar yönetimi uygulamalarının yaygın olduğunu ve bu durumun çalışanların büyük bir çoğunluğunu etkilediğini göstermektedir. Kılıç (2015)'in

çalışması, sağlık sektöründeki yönetim pratiğinin ve çalışan deneyiminin anlaşılmasına katkı sağlayarak, mantar yönetimi konusundaki literatürü zenginleştirmektedir.

Tekin ve Birincioğlu (2017) üniversitelerde araştırma görevlilerine odaklanan çalışmada, üniversitelerde mantar yönetimin mevcut olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgular doğrultusunda, bilimsel çalışmaların üretildiği kurumlarda mantar yönetimine maruz kalan araştırma görevlilerinin, üst yönetimleri tarafından olumsuz etkilenme potansiyeline sahip oldukları belirlenmiştir. Çalışmanın sonuçları, üniversitelerdeki yönetim pratiklerinin araştırma görevlileri üzerindeki etkilerini vurgulayarak, bu durumun bilim üreten örgütlerin iç dinamikleri üzerindeki olumsuz etkilerini açığa çıkarmaktadır.

Kılıç ve Olgun (2017) gerçekleştirdiği çalışmada, özel sağlık kurumunda çalışan 200 katılımcı üzerine yüz yüze anket uygulamış ve elde edilen bulgulara göre örgüt içindeki iletişim dinamikleri üzerine önemli tespitlere varmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, örgütte çalışanların %58'inin, doğrudan yöneticileriyle iletişim kurma imkânına sahip olmadığı belirlenmiştir. Bu bulgu özel sağlık kurumlarında yönetici-çalışan iletişimi konusunda ciddi bir zorluk olduğunu ortaya koymaktadır. Kılıç ve ekibinin çalışması, örgüt içindeki iletişim eksikliklerinin işyeri dinamiklerine olumsuz etkilerini vurgulayarak, bu alandaki literatüre katkı sağlamaktadır.

Birincioğlu ve Tekin (2018) yaptığı çalışma kapsamında, mantar yönetim algılarını belirlemek amacıyla 4 faktör ve 19 ifadeden oluşan bir mantar yönetim ölçeği geliştirmiştir. Geliştirilen bu ölçek, katılımcıların farklı boyutlardaki mantar yönetim faktörlerine karşı tutumlarını 5'li Likert tipinde değerlendirmelerine olanak tanımaktadır. Bu yöntem, katılımcıların algılarını daha ayrıntılı ve nüanslı bir şekilde ölçebilmek için kullanılan bir araç olarak araştırma literatürüne katkı sağlamaktadır.

Kahya ve Ceylan (2019) tekstil sektöründeki iki işletmede gerçekleştirdiği çalışmada, 185 katılımcı üzerine uygulanan anket sonuçlarına dayanarak, mantar yönetim yaklaşımının daha yoğun bir şekilde benimsendiği durumlarda çalışanların performansında bir azalma gözlemlendiğini tespit etmiştir. Ayrıca, mavi ve beyaz yakalı çalışanlar arasında performans açısından belirgin farklılıklar ortaya çıkmıştır. Bu bulgular, tekstil sektöründeki işletmelerde mantar yönetimi uygulamalarının performans düzeyleri üzerindeki potansiyel etkilerini ortaya koymaktadır. Aynı zamanda, mavi ve beyaz yakalı çalışanlar arasındaki performans farklılıkları, sektördeki işgücü dinamiklerinin ve yönetim uygulamalarının çeşitliliğini vurgulamaktadır.

Öztürk ve Aras (2021) bir vakıf üniversitesinde yüksek lisans öğrencileri arasında gerçekleştirdiği çalışmada, 159 öğrenciye uygulanan anketlerin analizi sonucunda mantar yönetim yaklaşımı ile örgütsel dedikodu arasında pozitif bir ilişki belirlemiştir. Bu ilişki, mantar yönetim yaklaşımının örgütsel dedikodu üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir. Ayrıca, analiz sonuçlarına göre mantar yönetim yaklaşımının bilgi paylaşımını negatif yönde etkilediği ve aralarında negatif bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular, vakıf üniversitesi öğrencileri üzerinden elde edilen verilerle, mantar yönetime, örgütsel dedikodu ve bilgi paylaşımı arasındaki dinamikleri açıklamada önemli bir katkı sağlamaktadır.

Çetinkaya ve Altıntaş (2021) yürüttüğü araştırmada, Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren fabrikalardaki 470 özel sektör çalışanına uygulanan anketin analizi sonucunda, mantar yönetim yaklaşımının whistleblowing ve alt boyutları üzerindeki etkilerini incelemiştir. Elde edilen bulgulara göre, mantar yönetim yaklaşımı ile whistleblowing arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Ancak, mantar yönetim yaklaşımının whistleblowing'in alt boyutları olan kayıtsızlık ve içsel whistleblowing ile negatif yönde anlamlı ilişkilere sahip olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar, mantar yönetim yaklaşımının whistleblowing'in belirli alt boyutları üzerindeki etkilerini vurgulayarak, özel sektördeki işyeri dinamikleri ve etik uygulamaları hakkında önemli bir perspektif sunmaktadır.

Gündüz ve Özeyer (2022) yürüttüğü çalışmada, özel eğitim kurumundaki 286 öğretmene uyguladıkları ankette mantar yönetim yaklaşımının örgütsel sessizlikle olan ilişkisini incelemiştir. Elde edilen sonuçlara göre, mantar yönetim yaklaşımı ile örgütsel sessizlik arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki belirlenmiştir. Bu bulgular, mantar yönetim anlayışının örgütsel sessizliği etkileyebilecek bir faktör olduğunu göstermektedir. Bu çalışma, özel eğitim kurumlarında yönetim tarzının öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeylerini etkileme potansiyeline dair önemli bir perspektif sunmaktadır.

Yapılan araştırmaların genel bulguları, mantar yönetim tarzına maruz kalan çalışanların işteki performanslarında bir azalma eğilimi gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu çeşitli çalışmalar, mantar yönetimin işyerindeki etkilerini değerlendirmiş ve genellikle bu yönetim tarzının çalışanların performansını olumsuz yönde etkilediği sonucuna varmıştır. Bu durum, mantar yönetim uygulamalarının çalışan motivasyonunu düşürme, iletişim eksikliği ve güvensiz bir çalışma ortamı oluşturma gibi faktörlerle ilişkilendirilebilir. Bu genel bulgular, işyerinde etkili yönetim stratejilerinin ve çalışan memnuniyetini artıracak uygulamaların önemini vurgulamaktadır.

4. YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Amacı ve Araştırma Soruları

Bu çalışmada yerli literatürdeki tüm çalışmalardan farklı olarak, belediye çalışanlarının bu yönetim usulüne maruz kalma düzeylerini belirlemek ve ayrıca demografik değişkenlere göre mantar yönetim algı düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını anlamak amaçlanmıştır. Bu doğrultuda yararlanılan ölçekte yer alan boyutlar dikkate alınarak çeşitli araştırma soruları oluşturulmuştur. Ayrıca kişisel farklılıklara dayanarak mantar yönetim algısında farklılık olma ihtimaline yönelik karşılaştırma testleri yapılmıştır. Son olarak, mevcuttan farklı olarak arzuladıkları liderin nasıl özelliklere sahip olduğunun anlaşılmasına yardımcı olacak bir açık uçlu soru yöneltilmiştir.

Bu amaçla hazırlanan temel araştırma soruları ve bu doğrultuda hipotezleri ise şunlardır:

- Cinsiyet değişkenine göre belediye çalışanlarının mantar yönetim alt boyutlara yönelik algı düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmakta mıdır?

H1_{a,b,c,d}: Belediye çalışanlarının mantar yönetim alt boyutlarına yönelik algı düzeyinde (a: yetersiz bilgi paylaşımı, b: güç kaybı endişesi, c: yetersiz iletişim ve d: katılımcı yönetim eksikliği) cinsiyetleri açısından anlamlı bir farklılık vardır.

- Yaş değişkenine göre belediye çalışanlarının mantar yönetim alt boyutlara yönelik algı düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmakta mıdır?

H2_{a,b,c,d}: Belediye çalışanlarının mantar yönetim alt boyutlarına yönelik algı düzeyinde (a: yetersiz bilgi paylaşımı, b: güç kaybı endişesi, c: yetersiz iletişim ve d: katılımcı yönetim eksikliği) yaşları açısından anlamlı bir farklılık vardır.

- Kurumdaki statü değişkenine göre belediye çalışanlarının mantar yönetim alt boyutlara yönelik algı düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmakta mıdır?

H3_{a,b,c,d}: Belediye çalışanlarının mantar yönetim alt boyutlarına yönelik algı düzeyinde (a: yetersiz bilgi paylaşımı, b: güç kaybı endişesi, c: yetersiz iletişim ve d: katılımcı yönetim eksikliği) statüleri açısından anlamlı bir farklılık vardır.

- Mesleki kıdem değişkenine göre belediye çalışanlarının mantar yönetim alt boyutlara yönelik algı düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmakta mıdır?

H4_{a,b,c,d}: Belediye çalışanlarının mantar yönetim alt boyutlarına yönelik algı düzeyinde (a: yetersiz bilgi paylaşımı, b: güç kaybı endişesi, c: yetersiz iletişim ve d: katılımcı yönetim eksikliği) mesleki kıdemleri açısından anlamlı bir farklılık vardır.

- Eğitim durumu değişkenine göre belediye çalışanlarının mantar yönetim alt boyutlara yönelik algı düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmakta mıdır?

H5_{a,b,c,d}: Belediye çalışanlarının mantar yönetim alt boyutlarına yönelik algı düzeyinde (a: yetersiz bilgi paylaşımı, b: güç kaybı endişesi, c: yetersiz iletişim ve d: katılımcı yönetim eksikliği) eğitim durumları açısından anlamlı bir farklılık vardır.

4.2. Araştırmanın Evreni, Örneklemi ve Sınırlılıkları

Çalışmanın evrenini Konya ilinin Beyşehir ve Seydişehir ilçelerinde görev alan belediye çalışanları oluşturmaktadır. Beyşehir belediyesinde 76 çalışana, Seydişehir belediyesinde 74 çalışana toplamda 150 çalışana ulaşılmıştır. Cevaplanmayan sorular ile ayıklanan anketlerden 144'ü, araştırma verileri için uygun görülmüştür.

Çalışmaya yalnızca tek bir ildeki iki belediye çalışanlarının dâhil edilmesi, çalışmanın en büyük sınırlılığdır. Ayrıca zaman, maliyet ve gönüllülük açısından çalışılan örneklem sayısı uygun görülmüştür.

4.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Verileri toplamak için kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur. Veri toplama metodu olarak anket uygulanmıştır. Anket toplamda üç bölüm ve 26 sorudan oluşmuştur. Birinci bölüm, katılanların demografik verilerini belirlemek amacıyla 6 temel sorunun eklenmesi ile oluşturulmuştur. İkinci bölüm ise araştırmada algılanan mantar yönetim düzeyini ölçmek amacıyla kullanılan anketten, ilgili literatürde yeni kullanılmaya başlanan Birincioğlu ve Tekin'in (2018, s. 185) geliştirmiş olduğu 19 madde ve dört faktörden oluşmuştur. Bu faktörler sırasıyla

Yetersiz Bilgi Paylaşımı (1-2-3-4-5-6), Güç Kaybı Endişesi (7-8-9-10-11), İletişim Yetersizliği (12-13-14-15) ve Katılımcı Yönetim Eksikliği (16-17-18-19) olarak tanımlanmıştır. Üçüncü bölümde ise araştırmacılar tarafından belirlenmiş olan açık uçlu bir soru ile kavrama yönelik algı ölçülmüştür. Anket formunda, katılımcıların görüşlerini belirtmeleri için 5'li Likert tipi bir ölçek kullanılmıştır. İfadeler "Hiç Katılmıyorum-Katılmıyorum-Kısmen Katılıyorum-Katılıyorum ve Tamamen Katılıyorum" şeklinde ifade edilmiştir.

Çalışmada kullanılan anketin bilimsel araştırma ve yayın etiği açısından uygunluğunu belirlemek amacıyla 29.09.2022 tarihinde alınan 372308 sayılı Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurul Raporu bulunmaktadır.

5. BULGULAR

Çalışma kapsamında yararlanılan ölçeğin güvenilirlik değerine ilişkin yapılan analiz ve katsayı sonucu Tablo 1'deki gibidir. Buna göre, 19 maddeden oluşan mantar yönetim yaklaşımına ait güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğu tespit edilmiştir (Cronbach's Alpha-0,793>0,700).

Tablo 1. Mantar Yönetim Yaklaşımına Ait Güvenirlik Analizi

Ölçek	Cronbach's Alpha Katsayısı	Madde Sayısı
Mantar Yönetim	0,793	19

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine ilişkin yapılan analiz sonucu araştırma bulgularına göre ise bu değerlerin normal dağılıma uyduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 2).

Tablo 2. Verilerin Dağılımına Ait Normallik Testi Sonucu

Değişken	Kolmogorov-Smirnova			Merkezi Eğilim Ölçüleri		Basıklık-Çarpıklık	
	İstatistik	sd	p	\bar{x}	Ort.	Basıklık	Çarpıklık
Mantar Yönetim	0,062	144	0,2*	50,42	49,00	0,29	-0,44

Katılımcıların demografik özelliklerini yorumlamak adına yapılan Frekans Analizi sonucunda ise, çalışanların %21,50'si kadın ve %78,50'si erkektir. Katılımcıların

%32,60'ı sözleşmeli personel, %29,20'si lise mezunu, %24,30'u 36-41 ve 42-47 yaş aralığında, %43,80'i 11 yıl yıldan fazla kurumda çalıştığı görülmektedir (Tablo 3).

Tablo 3. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Demografik Özellikler	Grup	n	%
Cinsiyet	Kadın	31	21,50
	Erkek	113	78,50
Yaş	18-22 Yaş	3	2,10
	22-27 Yaş	19	13,20
	28-35 Yaş	29	20,10
	36-41 Yaş	35	24,30
	42-47 Yaş	35	24,30
	48 Yaş ve Üzeri	23	16,00
Statü	Memur	25	17,40
	Sözleşmeli Personel	47	32,60
	Kadrolu İşçi	27	18,80
	Hizmet Alımı	45	31,30
Kıdem	1-5 Yıl	52	36,10
	6-10 Yıl	29	20,10
	11 Yıl ve Üzeri	63	43,80
Katılımcının Eğitim Durumu	İlkokul	17	11,80
	Ortaokul	18	12,50
	Lise	42	29,20
	Ön lisans	30	20,80
	Lisans	30	20,80
	Yüksek Lisans	7	4,90
Toplam		144	100,00

Araştırma formunun sonunda yer alan kavrama yönelik algıyı ölçmek için hazırlanan “Nasıl bir lider (üst düzey yönetici) ile çalışmak isterdiniz?” sorusuna katılımcıların verdiği cevaplar dikkatli bir şekilde incelenip en çok tekrar eden ifadeler tespit edilip Tablo 4’de analiz edilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde belediye çalışanlarının kurumda

en çok %20,8’i “Personelinin fikirlerini önemseyen” ve %20,1’i “İletişime açık” bir liderle çalışmak istenildiği görülmektedir (Tablo 4).

Tablo 4. Açık Uçlu Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Nasıl Bir Lider (Üst Düzey Yönetici) ile Çalışmak İsterdiniz?	n	%
Adaletli	20	13,8
Katılımcı	14	9,7
İletişime Açık	29	20,1
Takdir Eden	15	10,4
Yenilikçi	13	9
Personelinin Fikirlerini Önemseyen	30	20,8
Mevcut Yöneticimle	19	13,1
Disiplinli	4	2,7
Toplam	144	100

Mantar yönetim algı düzeyine ait betimsel istatistikler incelendiğinde ise, kurumdaki çalışanların mantar yönetim algı düzeylerinin orta seviyede olduğu belirlenmiştir ($\bar{X} = 2,53$). Mantar yönetim algısına ait en yüksek ortalama düzeyine sahip ifadenin 3,72 ortalama ile “Üstüm

(yöneticim) bazı bilgilerin gizli kalması gerektiğini düşünür.” ifadesi, en düşük ortalama düzeyine sahip ifadenin ise 1,94 ortalama ile “Üstüm (yöneticim) bizlere karşı korku kültürü yaymaya çalışır.” ifadelerinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Tablo 5).

Tablo 5. Mantar Yönetim Ölçeğine İlişkin Ortalama ve St. Sapma Değerleri

Madde / Ölçek Toplamı	ORT	S.S
1. Üstüm (yöneticim) kurumla ilgili stratejik bilgileri benimle paylaşmaktan kaçınır.	2,51	1,43
2. Üstüm (yöneticim) benimle ilgili bir karar alınacağında benimle bilgi paylaşmaz.	2,56	1,35
3. Üstüm (yöneticim) bazı bilgilerin gizli kalması gerektiğini düşünür.	3,72	1,35
4. Üstlerimle (yöneticilerimle) düzenli toplantılar yaparız. (R)	2,97	1,38
5. Üstüm (yöneticim) beni her türlü konuda bilgilendirir. (R)	2,9	1,31
6. Üstüm (yöneticim) benimle bilgi paylaşımını zaman kaybı olarak görür.	2,08	1,31
7. Üstüm (yöneticim) sahip olduğu bilgileri kendisi için bir güç kaynağı olarak görür.	2,35	1,38
8. Üstüm (yöneticim) bizlere karşı korku kültürü yaymaya çalışır.	1,94	1,10
9. Üstüm (yöneticim) kurumda yaptığım iş ile ilgili başarı elde ettiğimde bunu takdir eder. (R)	2,71	1,39
10. Üstüm (yöneticim) kariyerimde yükselme konusunda beni destekler. (R)	2,77	1,52
11. Üstüm (yöneticim) kendimi geliştirmem için gerekli imkânları bana sunmaktan kaçınır.	2,28	1,39
12. Üstüme (yöneticime) işlerle ilgili gerek duyduğum her an ulaşmam mümkündür. (R)	2,35	1,41
13. Üstüm (yöneticim) tek taraflı bir iletişim sürecini benimser.	2,5	1,30
14. Üstüm (yöneticim) yaptığım işlerle ilgili benden düzenli rapor ister. (R)	2,84	1,29
15. Üstüm (yöneticim) bana ulaşırken tek bir iletişim kanalını (telefon, mail, ebys vb.) kullanır.	3,38	1,48
16. Üstüm (yöneticim) herhangi bir karar alınacağı zaman benim görüşlerimi önemsemez.	2,51	1,50
17. Üstler (yöneticiler) tarafından verilen talimatları (görevler) sorgulamam istenmez.	2,97	1,43
18. Üstüm (yöneticim) bana çeşitli yetki ve sorumluluklarını devretmekten kaçınır.	2,34	1,33
19. Üstümün (yöneticimin) katılımcı yönetim tarzının benimsemişine inanmıyorum.	2,76	1,49
Mantar Yönetim Algı Düzeyi	2,53	1,49

Kullanılan mantar yönetim ölçeğinin geçerliliğini belirlemek için öncelikle Kaiser Meyer Ölçek Güvenilirliği (KMO) ve Bartlett Küresellik test değerleri incelenmiştir. KMO değerinin 0.897 ve Bartlett test değerinin 9177.99 çıkması, p değerinin 0.000 olması dolayısıyla faktör analizine uygun olduğu görülmüştür. Tüm maddelerinin faktör yükleri de 0,5’den büyük ve anlamlı çıkmıştır, bu bulgu da tüm maddelerin iyi ölçüde birbirine yakınlığına doğrulamıştır. Model yapısının iç tutarlılığını

değerlendirmek için Cronbach alfa, bileşik güvenilirlik (Composite Reliability-CR) ve çıkarılan ortalama varyans (Average Variance Extracted-AVE) kullanılmıştır. Tüm yapılar (α katsayısı $\geq 0,7$, bileşik güvenilirlik $\geq 0,7$ ve AVE $\geq 0,5$) iç tutarlılık gerekliliklerini yerine getirmiştir. Ayırma geçerliliği, çıkarılan ortalama varyansın karekökünün her bir yapı çiftinin korelasyonu ile karşılaştırılması yoluyla değerlendirilmiştir (Fornell & Larcker, 1981). Tablo 6’da ölçek maddeleri ve faktör yükleri listelenmektedir.

Tablo 6. Mantar Yönetim Ölçeği Maddelerinin Faktör Yükleri, Birleşik Güvenilirlik ve Çıkarılan Ortalama Varyans Değerleri

Madde	Faktör Yükleri	Cr	AVE
Yetersiz Bilgi Paylaşımı			
1. Üstüm ... kaçınır.	0.71	0.79	0.53
2. Üstüm ... paylaşmaz.	0.69		
3. Üstüm ... düşünür.	0.59		
4. Üstlerimle ... yaparız. (R)	0.53		
5. Üstüm ... bilgilendirir. (R)	0.62		
6. Üstüm ... görür.	0.72		
Güç Kaybı Endişesi			
7. Üstüm ... görür.	0.56	0.82	0.57
8. Üstüm ... çalışır.	0.61		
9. Üstüm ... eder. (R)	0.51		
10. Üstüm ... destekler. (R)	0.73		
11. Üstüm ... kaçınır.	0.69		
İletişim Yetersizliği			
12. Üstüme ... mümkündür. (R)	0.52	0.77	0.54
13. Üstüm ... benimser.	0.63		
14. Üstüm ... ister. (R)	0.51		
15. Üstüm ... kullanır.	0.81		
Katılımcı Yönetim Eksikliği			
16. Üstüm ... önemsemez.	0.83	0.71	0.54
17. Üstler ... istenmez.	0.74		
18. Üstüm ... kaçınır.	0.59		
19. Üstümün ... inanmıyorum.	0.62		

Belediye çalışanlarının mantar yönetim alt boyutlarına katılım düzeylerinin cinsiyetlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır. Yapılan test sonucunda belediye çalışanlarının “Yetersiz Bilgi Paylaşımı” alt boyutunun cinsiyetlere göre farklılığı istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı olduğu belirlenmiştir ($t=2,644$, $p=0,009$, $p<0.05$). Cinsiyeti kadın ($\bar{x}= 18,61$) olanların yetersiz bilgi paylaşımına maruz kalma düzeylerinin erkeklere göre ($\bar{x}= 16,20$) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Belediye çalışanlarının “Güç Kaybı Endişesi” düzeylerinin cinsiyetlere göre farklılığı istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($p=0,095$, $p>0.05$). Belediye çalışanlarının “Yetersiz İletişim” düzeylerinin cinsiyetlere göre farklılığı istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı olduğu belirlenmiştir ($t=1,916$, $p=0,028$, $p<0.05$). Cinsiyeti kadın ($\bar{x}= 11,87$) olanların yetersiz iletişime maruz kalma düzeylerinin erkeklere göre ($\bar{x}= 10,84$) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Son olarak, belediye çalışanlarının “Katılımcı Yönetim Eksikliği” düzeylerinin cinsiyetlere göre istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. ($p=0,190$, $p>0.05$) (Tablo 7).

Tablo 7. Mantar Yönetim Algı Düzeyi Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırıldığı T-Testi Bulguları

Alt Boyutlar	Grup	n	\bar{x}	ss	t	Sd	p
Yetersiz Bilgi Paylaşımı	Kadın	31	18,61	4,87	2,644	142	0,009
	Erkek	113	16,20	4,39			
Güç Kaybı Endişesi	Kadın	31	13,13	3,66	1,681	142	0,095
	Erkek	113	11,75	4,14			
Yetersiz İletişim	Kadın	31	11,87	2,09	1,916	142	0,028
	Erkek	113	10,84	2,78			
Katılımcı Yönetim Eksikliği	Kadın	31	11,52	4,54	1,315	142	0,190
	Erkek	113	10,33	4,43			

Belediye çalışanlarının mantar yönetim alt boyutlarına katılım düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek yönlü Anova testi sonucunda; Belediye çalışanlarının mantar yönetim

alt boyutları algı düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılığı istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$) (Tablo 8).

Tablo 8. Mantar Yönetim Algı Düzeyi Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırıldığı ANOVA Testi Bulguları

Alt Boyutlar	Yaş	n	\bar{x}	ss	F	P
Yetersiz Bilgi Paylaşımı	18-22 Yaş	3	13,67	2,31	0,785	0,562
	22-27 Yaş	19	15,58	5,63		
	28-35 Yaş	29	16,31	5,84		
	36-41 Yaş	35	17,09	4,08		
	42-47 Yaş	35	17,00	4,41		
	48 Yaş ve Üzeri	23	17,61	2,69		
Güç Kaybı Endişesi	18-22 Yaş	3	10,00	1,00	0,562	0,866
	22-27 Yaş	19	11,37	4,06		
	28-35 Yaş	29	12,48	5,53		
	36-41 Yaş	35	11,86	3,69		
	42-47 Yaş	35	12,34	4,01		
	48 Yaş ve Üzeri	23	12,17	2,76		
Yetersiz İletişim	18-22 Yaş	3	11,33	2,08	0,320	0,900
	22-27 Yaş	19	11,74	2,49		
	28-35 Yaş	29	11,00	3,07		
	36-41 Yaş	35	11,09	2,43		
	42-47 Yaş	35	10,86	2,77		
	48 Yaş ve Üzeri	23	10,83	2,76		
Katılımcı Yönetim Eksikliği	18-22 Yaş	3	7,67	3,21	1,273	0,279
	22-27 Yaş	19	9,84	3,72		
	28-35 Yaş	29	11,72	4,97		
	36-41 Yaş	35	9,66	4,30		
	42-47 Yaş	35	10,57	4,85		
	48 Yaş ve Üzeri	23	11,57	3,94		

Belediye çalışanlarının, kurumdaki statü değişkenine göre mantar yönetim alt boyutlarına katılım düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü Anova testi sonucunda,

%95 güven düzeyinde, belediye çalışanlarının mantar yönetim alt boyutları algı düzeylerinin kurumdaki statü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. ($p>0,05$) (Tablo 9).

Tablo 9. Mantar Yönetim Algı Düzeyi Boyutlarının Statü Değişkenine Göre Karşılaştırıldığı ANOVA Testi Bulguları

Alt Boyutlar	Kurumdaki Statü	n	\bar{x}	ss	F	P
Yetersiz Bilgi Paylaşımı	Memur	25	17,20	2,89	1,801	0,150
	Sözleşmeli Personel	47	16,55	5,29		
	Kadrolu İşçi	27	18,22	5,09		
	Hizmet Alımı	45	15,73	4,09		
Güç Kaybı Endişesi	Memur	25	12,40	3,91	1,228	0,302
	Sözleşmeli Personel	47	12,53	3,80		
	Kadrolu İşçi	27	12,48	4,32		
	Hizmet Alımı	45	11,09	4,23		
Yetersiz İletişim	Memur	25	10,72	3,09	0,170	0,916
	Sözleşmeli Personel	47	11,15	2,10		
	Kadrolu İşçi	27	11,19	2,82		
	Hizmet Alımı	45	11,09	2,95		
Katılımcı Yönetim Eksikliği	Memur	25	10,44	4,57	1,390	0,248
	Sözleşmeli Personel	47	11,17	4,40		
	Kadrolu İşçi	27	11,41	4,51		
	Hizmet Alımı	45	9,56	4,40		

Belediye çalışanlarının mesleki kıdem değişkenine göre mantar yönetim alt boyutlarına katılım düzeylerindeki farklılığı belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü Anova testi sonucunda; belediye çalışanlarının mantar

yönetim alt boyutları algı düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$) (Tablo 10).

Tablo 10. Mantar Yönetim Algı Düzeyi Boyutlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırıldığı ANOVA Testi Bulguları

Alt Boyutlar	Mesleki Kıdem	n	\bar{x}	ss	F	p
Yetersiz Bilgi Paylaşımı	1-5 Yıl	52	16,42	5,20	1,394	0,251
	6-10 Yıl	29	15,79	4,46		
	11 Yıl ve Üzeri	63	17,40	4,04		
Güç Kaybı Endişesi	1-5 Yıl	52	12,21	4,48	0,489	0,614
	6-10 Yıl	29	11,38	3,99		
	11 Yıl ve Üzeri	63	12,22	3,76		
Yetersiz İletişim	1-5 Yıl	52	11,17	2,78	0,660	0,518
	6-10 Yıl	29	11,45	2,35		
	11 Yıl ve Üzeri	63	10,79	2,74		
Katılımcı Yönetim Eksikliği	1-5 Yıl	52	10,25	4,41	0,275	0,760
	6-10 Yıl	29	10,55	4,09		
	11 Yıl ve Üzeri	63	10,87	4,72		

Son olarak, belediye çalışanlarının mantar yönetim alt boyutlarına katılım düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek yönlü Anova testi sonucunda,

belediye çalışanlarının mantar yönetim alt boyutları algı düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre farklılığı istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$) (Tablo 11).

Tablo 11. Mantar Yönetim Algı Düzeyi Boyutlarının Eğitim Değişkenine Göre Karşılaştırıldığı ANOVA Testi Bulguları

Alt Boyutlar	Eğitim Durumu	n	\bar{x}	ss	F	p
Yetersiz Bilgi Paylaşımı	İlkokul	17	16,24	3,83	0,586	0,710
	Ortaokul	18	17,06	5,76		
	Lise	42	16,19	4,22		
	Ön lisans	30	17,00	4,38		
	Lisans	30	17,63	5,20		
	Yüksek Lisans	7	15,14	3,58		
Güç Kaybı Endişesi	İlkokul	17	11,94	3,70	0,875	0,500
	Ortaokul	18	13,50	4,12		
	Lise	42	11,26	4,00		
	Ön lisans	30	11,83	3,73		
	Lisans	30	12,53	4,28		
	Yüksek Lisans	7	12,14	5,64		
Yetersiz İletişim	İlkokul	17	11,35	2,55	0,334	0,892
	Ortaokul	18	11,22	2,53		
	Lise	42	11,31	2,40		
	Ön lisans	30	10,57	2,50		
	Lisans	30	11,00	2,68		
	Yüksek Lisans	7	10,86	5,37		
Katılımcı Yönetim Eksikliği	İlkokul	17	12,65	4,76	0,924	0,467
	Ortaokul	18	10,67	4,42		
	Lise	42	10,55	4,10		
	Ön lisans	30	10,20	4,69		
	Lisans	30	10,00	4,31		
	Yüksek Lisans	7	9,71	5,85		

Yapılan analizler sonucunda önceden oluşturulmuş hipotezlerin desteklenip desteklenmediğine ilişkin nihai tablo aşağıdadır (Tablo 12).

Tablo 12. Araştırma Hipotezlerinin Nihai Değerlendirmesi

Araştırma Hipotezleri	Nihai Sonuç
<i>H1_{b, d}</i> : Belediye çalışanlarının mantar yönetim alt boyutlarına yönelik algı düzeyinde (b: güç kaybı endişesi ve d: katılımcı yönetim eksikliği) cinsiyetleri açısından anlamlı bir farklılık vardır.	Desteklenmedi
<i>H1_{a, c}</i> : Belediye çalışanlarının mantar yönetim alt boyutlarına yönelik algı düzeyinde (a: yetersiz bilgi paylaşımı ve c: yetersiz iletişim) cinsiyetleri açısından anlamlı bir farklılık vardır.	Desteklendi
<i>H2_{a, b, c, d}</i> : Belediye çalışanlarının mantar yönetim alt boyutlarına yönelik algı düzeyinde (a: yetersiz bilgi paylaşımı, b: güç kaybı endişesi, c: yetersiz iletişim ve d: katılımcı yönetim eksikliği) yaşları açısından anlamlı bir farklılık vardır.	Desteklenmedi
<i>H3_{a, b, c, d}</i> : Belediye çalışanlarının mantar yönetim alt boyutlarına yönelik algı düzeyinde (a: yetersiz bilgi paylaşımı, b: güç kaybı endişesi, c: yetersiz iletişim ve d: katılımcı yönetim eksikliği) statüleri açısından anlamlı bir farklılık vardır.	Desteklenmedi
<i>H4_{a, b, c, d}</i> : Belediye çalışanlarının mantar yönetim alt boyutlarına yönelik algı düzeyinde (a: yetersiz bilgi paylaşımı, b: güç kaybı endişesi, c: yetersiz iletişim ve d: katılımcı yönetim eksikliği) mesleki kıdemleri açısından anlamlı bir farklılık vardır.	Desteklenmedi
<i>H5_{a, b, c, d}</i> : Belediye çalışanlarının mantar yönetim alt boyutlarına yönelik algı düzeyinde (a: yetersiz bilgi paylaşımı, b: güç kaybı endişesi, c: yetersiz iletişim ve d: katılımcı yönetim eksikliği) eğitim durumları açısından anlamlı bir farklılık vardır.	Desteklenmedi

5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Yöneticiler çalışanlar arasında koordinasyonu sağlamada, örgütsel amaçlara ulaşmada, örgütsel performansı yükseltmede önemli bir faktördür. Mantar yönetim örgütlerde birçok olumsuzluğa neden olmakta,

çalışanların performansını azaltmakta, çalışanları güvensizliğe sürüklemektedir. Mantar yönetimin ortaya çıkmasındaki etkenlerin başında da yöneticilerin çalışanlarıyla sahip oldukları bilgileri paylaşmadığı ve davranışlarının eleştirip sorgulanmasını istemediği çalışanlar tarafından vurgulanmıştır.

Çalışmada hazırlanan açık uçlu soruyla mantar yönetime yönelik algı ölçülmüş verilen yanıtlar dikkatli bir şekilde araştırmacılar tarafından incelenip en sık tekrarlanan 8 ifade belirlenmiştir. Kurumda çalışanların çoğunluğu "Personelinin fikirlerini önemseyen" ve "açık iletişimi tercih eden" bir lider ile çalışmak istediklerini ifade etmiştir. İşletmelerde, toplantılarda söz sahibi olma, fikirlerini beyan etmede açıklık, çok yönlü iletişime imkân tanınması gibi faktörler, çalışanların hem değerli olduklarını hissetmesine hem de bireysel performanslarını artırmalarına yardımcı araçlardır.

Bir diğer yandan, belediye çalışanlarının orta seviyede mantar yönetime maruz kaldıkları belirlenmiştir. Osmanoğlu ve Üzüm (2020) ile Dinç ve Avanoğlu (2021) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda, spor örgütlerinde istihdam edilen bireylerin mantar yönetim düzeyinin orta seviyede olduğu benzer bir şekilde belirlenmiştir.

Mantar yönetim alt boyutlarına ilişkin katılım düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre yapılan karşılaştırmada anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Kadınların erkeklere göre yetersiz bilgi paylaşımı ve yetersiz iletişim alt boyutlarına maruz kalma düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Yaş, kurumdaki statüleri, mesleki kıdem ve eğitim durumu değişkenlerinde anlamlı farklılıklar tespit edilmemiştir. Dinç ve Avanoğlu'nun (2021) araştırmasında, mantar yönetim ile yaş ve mesleki kıdem değişkenleri arasında anlamlı farklılıkların tespit edilmemesi, yürütülen bu çalışma ile paralellik göstermektedir.

Yine benzer şekilde eğitim değişkeni arasında anlamlı farklılığının olmaması Osmanoğlu ve Üzüm (2020) çalışmasında da gözlenmiştir. İncelenen mantar yönetimle ilgili yapılmış çalışmalar sonucunda yöneticilerin büyük bir kısmının mantar yönetim anlayışını uyguladığı görülmüştür (Kılıç, 2015; Tekin ve Birincioğlu, 2017; Kılıç ve Olgun, 2017; Kahya ve Ceylan, 2019; Çetinkaya ve Altıntaş, 2021; Gündüz ve Özyer,2022). Mantar yöneticilerinin sergilediği karanlık liderlik uygulamalarının belediye çalışanlarını kurum içinde olumsuz davranışlara itebildiğini söylemek mümkündür.

Yöneticilerin örgütsel performansı yükseltmede önemli bir faktör olmaları nedeniyle, örgüt içinde yeterli bilgileri paylaşmaları, örgütün işleyişini sağlamak amacıyla etkili iletişim kurmaları, çalışanlarının performanslarını değerlendirip kariyerlerinde yükselme konusunda onlara destek vermeleri, gerektiğinde takdir etmeleri ve katılımcı yönetim tekniklerini uygulamaları önerilmektedir. Literatürde mantar yönetimle ilgili yapılan çalışmalar oldukça azdır. Bu araştırmanın sınırlılığı sadece Beyşehir ve Seydişehir belediyelerinden bilgilerin toplanmasıdır. Daha detaylı sonuçlara ulaşabilmek için araştırmanın diğer illerdeki belediyeleri kapsayacak şekilde geniş bir örneklem gruplarıyla yapılması tavsiye edilmektedir. Bu çalışmanın araştırmacılar ve belediye çalışanları için de referans teşkil etmesi açısından önemli bir çalışma olduğu söylenebilir. Bu sonuçlar ışığında konuyla ilgilenenlere, araştırmacılara ve literatüre bir fayda sağlamaya çalışılmıştır.

KAYNAKÇA

- Birincioğlu, N., Tekin, E. (2018). Mantar Yönetim Ölçeği Geliştirilmesi Üzerine Bir Çalışma. *Business and Economics Research Journal*, 9 (1), 169-185.
- Çetinkaya, F.F., Altıntaş, M. (2021). Whistleblowing (Erdemli Raporlama) ve Mantar Yönetim Arasındaki İlişki. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31 (2), 781-793.
- Decker, K. (2017). Don't Engage In Mushroom Management. LinkedIn, Erişim adresi: https://www.linkedin.com/pulse/dont-engage-mushroom-management-kevin-decker/?trk=portfolio_article-card_title, Erişim tarihi: 03.04.2024
- Dinç, F., Avanoğlu, A.E. (2021). Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışanların mantar yönetim algısı üzerine bir çalışma (Niğde ili örneği). *Journal of Human Sciences*, 18(4), 772-781.
- Fornell, C., Larcker, D.F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Gündüz, S., Özyer, K. (2022). Mantar Yönetim Tarzı ve Örgütsel Sessizlik İlişkisi: Eğitim Sektörü Üzerine Bir Araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(59), 324-338.
- Kahya, V., Ceylan, E. (2019). İş Performansını Artırmada Yeni Bir Yaklaşım: Mantar yönetimi. *Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi*, 6(45), 3773-3781.
- Kılıç, T. (2015). Mushroom management theory; Sample of health sector. *Academy of Strategic Management Journal*, 14, 83-89.
- Kılıç, T., Olgun, H. (2017). Mantar Yönetim Yaklaşımı. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2 (2), 106-113.
- Mar, A. (2011). Mushroom Management, <http://management.simplicable.com/management/new/mushroommanagement>, [Erişim tarihi: 27 Mart 2022].
- Osmanoğlu, H., Üzümlü, H. (2021). Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri Çalışanlarının Mantar Yönetimi Algı Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 293-302.
- Ölçer, F. (2005). Açık Defter Yönetimi: İşletmelerde Uygulanması ve Başarı Koşulları. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 121-142.
- Öztürk, İ., Aras, M. (2021). Mantar Yönetim Tarzı ve Örgütsel Dedikodunun Bilgi Paylaşımına Etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 22(2), 121-134.
- 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: 26 Mart 2022].
- Şimşek, M.Ş., Çelik, A. (2019). *Yönetim ve Organizasyon*. (20.Baskı). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Tekin, E., Birincioğlu, N. (2017). Bilgi Çağının Odak Noktası Üniversitelerde Mantar Yönetimi. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(14), 22-29.
- <https://management.simplicable.com/management/new/mushroom-management>, [Erişim: 25 Mart 2022].
- Whittick, S. (2015). 3 Signs you're a Mushroom Manager and How to Stop. Erişim Adresi: <https://www.geckoboard.com/blog/3-signs-youre-a-mushroom-manager-and-how-to-stop/>, Erişim Tarihi: 04.04.2024