

Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri Çalışanlarının Mantar Yönetimi Algı Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma

Hasan OSMANOĞLU¹ , Hanifi ÜZÜM^{2*} 

¹Şırnak Üniversitesi, BESYO, Şırnak.

²Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Bolu.

Orijinal Makale

Gönderi Tarihi: 26.11.2020

Kabul Tarihi: 20.12.2020

DOI: 10.25307/jssr.831920

Online Yayın Tarihi: 31.12.2020

Öz

Bu çalışma, ülke sporuna hizmet veren ve bu hizmetin tüm ülke çapında yayılmasına olanak sağlayan Batman, Mardin, Siirt, Şırnak Gençlik Spor ve İl Müdürlüklerinde görev yapan çalışanlarının mantar yönetim algı düzeylerini yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışma pozisyonu, çalışma yılı ve görev yaptığı birim değişkenlerine göre incelemek amacı ile yapılmıştır. Çalışma amacı doğrultusunda genel tarama modellerinden biri olan anlık tarama yaklaşımı ve ilişkisel tarama modeline göre dizayn edilmiştir. Çalışmada veri toplama aracı olarak Birincioğlu ve Tekin (2018) tarafından geliştirilen 19 madde ve dört alt boyuttan oluşan ve Cronbach Alpha iç tutarlılık değerleri $\alpha=0.90$ olarak bulunan "Mantar Yönetim Ölçeği" kullanılmıştır. Veriler 46 kadın 113 erkek olmak üzere toplam 159 çalışandan elde edilmiştir. Katılımcıların demografik verilerinin dağılımının belirlenmesi için yüzde (%) ve frekans (f) analizleri, iki grubun karşılaştırılması için T-testi ve sürekli sayısal veriler için Pearson Korelasyon testleri uygulanmıştır. Yapılan analizlerin sonucunda Gençlik ve Spor Bakanlığı çalışanlarında mantar yönetim algısının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mantar Yönetimi, Örgütsel Davranış, Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü.

A Research on The Perception Levels of Mushroom Management of Youth and Sports Provincial Directorates Employees

Abstract

This study determines the mushroom management perception levels of the employees working in the Provincial Directorates of Batman, Mardin, Siirt, Şırnak Youth Services and Sports Directorates, which serve the sports of the country and enable the spread of this service throughout the country, by age, gender, education level, working position, working year. and to examine them according to the variables of the unit they worked in. It is designed according to the instant survey approach and the correlational survey model which is one of the general scanning models for the purpose of study. The "mushroom management scale" consisting of 19 items and four subscales developed by Birincioğlu and Tekin (2018) and with internal consistency values of Cronbach Alpha as $\alpha=0.90$ was used as a data collection tool in the study. The data was obtained from a total of 159 employees, including 46 women and 113 men. Accordingly, percentage (%) and frequency (f) analyses were used to determine the distribution of demographic data of the participants and T-test for comparison of the two groups and Pearson correlation tests were performed for continuous numerical data. The analysis determined that the employees in the Ministry of Youth and Sports perceived the mushroom management at medium.

Keywords: Mushroom Management, Organizational Behavior, Youth Sports Provincial Directorate

* Sorumlu yazar: Dr.Öğr.Üyesi Hasan-OSMANOĞLU, E-posta: hasanosmanoglu@sirnak.edu.tr

GİRİŞ

Örgütlerde etkinlik ve verimliliği etkileyen birçok değişken bulunmaktadır. İş görenlerin motivasyonlarını etkileyen bu değişkenler genellikle; stres, bağlılık, çatışma, mobing olarak adlandırılırken son zamanlarda yapılan çalışmalarda mantar yönetim kavramından söz edilmeye başlanmıştır. Mar'a (2011) göre Mantar yönetimi yaklaşımı, mantar yetiştirme metaforundan yola çıkılarak ortaya çıkan bir yönetim şeklidir. Herman (1997) Mantar yönetimi anlayışını benimseyen yöneticileri mantar yetiştiriciliğinde olduğu gibi çalışanları karanlıkta bırakarak ve sadece gübre vererek yönetmeye çalıştığı bir yönetim şekli olarak ifade etmektedir. Bilgi asimetrisi temeline dayanan bu yönetim şekli çağımızda kabul edilebilir görülmemektedir. Bu teoriye göre, mantar yöneticileri kendilerinin yapmak istemedikleri işleri yaptırmak için alt düzey çalışanların işe alınmasına sıcak bakmaktadırlar. Yani bu yaklaşım tarzını benimseyen yöneticilerin, bilgiyi ve gücü kendi ellerinde tuttukları ve çalışanları tarafından eleştirilmek ve sorgulanmak istemediklerini ifade etmektedir (Tekin ve Binicioğlu, 2017). Bu sebepten dolayı mantar yönetim tarzını benimseyen yöneticiler astları ile tüm bilgiyi paylaşmamaktadır. Başka bir ifadeyle, mantar yönetimi yaklaşımını benimseyen kurumlarda üstler astlarına bir görev vermekte fakat niçin yaptıkları konusunda gerekli bilgi verilmemektedir (Kılıç, 2015). Bu son derece yanlış bir tutumdur. Çünkü Davranışsal Yönetim (Hawthorne Araştırmaları, Douglas McGregor'un X ve Y Teorileri, Rensis Likert'in Sistem 4 Modeli, Chris Argyris'in Olgunlaşma Kuramı) organik örgüt yapısı, katılımcı yönetim yaklaşımlarıyla örgütlerde insan kaynağının ve yönetime katılımının sağlanmasının önemli olduğunu vurgulamaktadır (Koçel, 2018).

Mantar yönetim anlayışı kurumun özelliğine göre çalışanlar üzerinde olumlu veya olumsuz durumlar meydana getirebilir (Amed vd., 2010). Konu ile ilgili yapılan sınırlı çalışmalardan elde edilen bulguların ortak yönü incelendiğinde; yönetsel bilgilerin herkes tarafından paylaşılmasının çalışanların performansını artıracığı vurgulanırken, mantar yönetim anlayışının baskın bir şekilde uygulandığı örgütlerde çalışanların örgütlerine yönelik bağlılıklarının azaldığı, örgütsel streslerinin arttığı ve performanslarının düştüğü sonucuna ulaşılmıştır (Geckoboard ve Censuwide, 2015; Kahya ve Ceylan 2019; Kılıç, 2015; Külekçi vd., 2020; Tekin ve Binicioğlu, 2017). Ayrıca böyle bir yönetim anlayışını benimseyen kurumlarda çalışanların çok az kısmı kurum performansının ve yaptıkları işin farkındadırlar. Bu yönetim tarzı zaman içerisinde çalışanları kuruma karşı güvensiz hale getirerek, kurumdan ayrılma istediğini arttırabilir. Çalışanların her şeyi bilmemesi yöneticilerin güçlü olduğu algısına neden olur ve bu düşüncede yöneticilerde güç zehirlenmesine yol açabilir (Birincioğlu ve Tekin, 2018). Mantar yönetimi ile ilgili yapılan bu açıklamalar doğrultusunda bu yönetim anlayışına maruz kalan çalışanların mutluluktan söz edemeyiz. Güllü'ye (2018) göre çalışanların işyerinde refahının yüksek olması ve kendilerini mutlu hissetmeleri yaptıkları işe de olumlu yansıtacaktır. Bu nedenle; örgütlerin çalışan sağlığını ve mutluluğunu negatif yönde etkilemesi olası durumların farkında olması gerekmektedir. Çünkü sağlıklı bireyler ve sağlıklı organizasyonlar arasındaki verimli ilişki daha güçlü örgütsel davranış bilinci oluşturulmasına katkı sağlayacaktır.

Mantar yönetim anlayışı diğer örgütlerde olduğu gibi spor örgütü çalışanlarının performansını da olumsuz yönde etkileyebilir. Bu spor örgütlerinden biri olan ve 81 ilde yer alan Gençlik Spor ve İl Müdürlükleri, Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı Spor Genel Müdürlüğünün taşra uzantıları olarak ülke sporuna hizmet veren ve bu hizmetin tüm ülke çapında yayılmasına

olanak sağlayan kamu kuruluşudur. Bu kuruluşun çalışanları üzerinde en etkili rolü ve sorumluluğu taşıyanlar hiç şüphe yok ki spor yöneticileridir. Bu bağlamda Gençlik Spor ve İl Müdürlükleri'nin yöneticileri ve çalışanları arasında bilgi paylaşımının etkin olması çalışanların örgüte bağlılığını artırır, rekabet avantajı sağlar ve örgütün kalıcılığını doğrudan etkiler. Bu bağlamda, örgüt için çalışan bağlılığını sağlayacak faktörlerin doğru şekilde analiz edilmesi ve uygulamaya geçilmesi gerekliliği vardır (Yüksel, 2018). Bu noktadan hareketle yapılan bu çalışmada; Gençlik ve Spor Bakanlığına Spor Genel Müdürlüğünün (Batman, Mardin, Siirt, Şırnak) il Müdürlüklerinde görev yapan çalışanlarının algıladıkları mantar yönetim anlayışından etkilenme düzeylerini belirlemek ve sınırlı sayıda olan mantar yönetimi anlayışı literatürüne yeni bilgiler kazandırmak amaçlanmıştır.

METOT

Araştırma Modeli: Gençlik Spor ve İl Müdürlükleri çalışanlarının mantar yönetim algı düzeylerini incelemek amacı ile yapılan bu araştırma amacı doğrultusunda genel tarama modellerinden biri olan anlık tarama yaklaşımı ve ilişkisel tarama modeline göre dizayn edilmiştir.

Evren-Örneklem (Araştırma Grubu): Araştırmanın çalışmanın evreni aynı zamanda örneklem grubunu oluşturmuştur. Oransız eleman örnekleme yöntemi ile seçilen örneklem grubu Şırnak, Siirt, Batman ve Mardin Gençlik Spor ve İl Müdürlüklerinin merkez ve taşra teşkilatlarında görev alan, yöneticilik pozisyonu olmayan 113 erkek ve 46 kadın olmak üzere toplam 159 katılımcıdan oluşmuştur.

Veri Toplama Araçları: Çalışmada veri toplama aracı olarak Birincioğlu ve Tekin (2018) tarafından geliştirilen 19 madde ve dört alt boyuttan (Yetersiz bilgi paylaşımı, güç kaybı endişesi, yetersiz iletişim, katılımcı yönetim eksikliği) oluşan ve Cronbach Alpha iç tutarlılık değerleri $\alpha=0.90$ olarak bulunan "Mantar Yönetim Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğin bu çalışma için ayrıca yapılan Cronbach Alpha iç tutarlılık değerleri ise $\alpha=0.86$ olarak hesaplanmıştır. 5 kategori üzerinden değerlendirilen maddelerin sayısal olarak karşılığı; Hiçbir katılmıyorum=1, Katılmıyorum=2, Kısmen katılıyorum=3, Katılıyorum=4, Tamamen katılıyorum=5 olacak şekilde puanlanmıştır. Veriler yüz yüze görüşme yöntemi veya internet aracılığı ile dijital ortamda toplanmıştır.

Araştırma Etiği: Bu çalışmaya ilişkin etik onay, Şırnak Üniversitesi Etik Kurulu'nun 15/09/2020 tarihli 2020/25 karar toplantı ile alınmıştır.

Verilerin Analizi: Toplanan verilerin istatistiki analizi için öncelikli olarak yapılan normallik analizi dağılımı sonucunda skewness ve kurtosis değerlerinin +1 ile -1 arasında olduğu görülmüştür. Bu nedenle Parametrik hipotez testlerinin kullanılmasına karar verilmiştir. Bu doğrultuda katılımcıların demografik verilerinin dağılımının belirlenmesi için yüzde (%) ve frekans (f) analizleri, iki grubun karşılaştırılması için T-testi ve sürekli sayısal veriler için Pearson Korelasyon testleri uygulanmıştır. Çalışmanın anlamlılık düzeyi $p<0,05$ olarak kabul edilmiştir.

BULGULAR

Yapılan analizler sonucunda katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili bulgular Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların demografik özellikleri

		f	%	Toplam
Cinsiyet	Erkek	113	71,1	159
	Kadın	46	28,9	
Pozisyon	Antrenör	90	56,6	159
	Memur	69	43,4	
	Spor hizmetleri	50	31,4	
Birim	Gençlik hizmetleri	38	23,9	159
	Yurt hizmetleri	36	22,6	
	Diğer hizmetler	35	22,0	

Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre mantar yönetim algı düzeylerinin karşılaştırılması ile ilgili bulgular Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Mantar yönetim algı düzeyi alt boyutlarının cinsiyete göre karşılaştırılması

Alt boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{x}	Ss	t	p
Yetersiz bilgi paylaşımı	Kadın	46	2,45	0,62	-1,78	0,07
	Erkek	113	2,68	0,76		
Güç kaybı	Kadın	46	2,13	0,77	-1,45	0,14
	Erkek	113	2,36	0,95		
Yetersiz iletişim	Kadın	46	3,05	0,38	0,07	0,93
	Erkek	113	3,04	0,44		
Katılımcı yönetim eksikliği	Kadın	46	2,14	0,68	-2,90	0,00*
	Erkek	113	2,58	0,94		

*p<0,05

Tablo 2 incelendiğinde, katılımcıların cinsiyeti ile mantar yönetimi alt boyutlarından katılımcı yönetim eksikliği alt boyutunda erkek katılımcılar aleyhine istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur (p>0,05).

Katılımcıların eğitim durumu değişkenine göre mantar yönetim algı düzeylerinin karşılaştırılması ile ilgili bulgular Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Mantar yönetim algı düzeyi alt boyutlarının eğitim değişkenine göre karşılaştırılması

Alt boyutlar	Eğitim	n	\bar{x}	Ss	t	p
Yetersiz bilgi paylaşımı	İlköğretim	20	2,45	0,71	-0,33	0,73
	Üniversite	139	2,62	0,74		
Güç kaybı	İlköğretim	20	2,18	1,01	-0,62	0,53
	Üniversite	139	2,31	0,89		
Yetersiz iletişim	İlköğretim	20	3,02	0,55	0,41	0,67
	Üniversite	139	3,04	0,43		
Katılımcı yönetim eksikliği	İlköğretim	20	2,32	0,99	-0,71	0,47
	Üniversite	139	2,47	0,88		

Tablo 3 incelendiğinde, katılımcıların eğitim durumu ile mantar yönetimi alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir (p>0,05).

Katılımcıların çalışma pozisyonu değişkenine göre mantar yönetim algı düzeylerinin karşılaştırılması ile ilgili bulgular Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Mantar yönetim algı düzeyi alt boyutlarının çalışma pozisyonu değişkenine göre karşılaştırılması

Alt boyutlar	Pozisyon	n	\bar{x}	Ss	t	p
Yetersiz bilgi paylaşımı	Antrenör	90	2,66	0,73	0,83	0,40
	Çalışan	69	2,56	0,74		
Güç kaybı	Antrenör	90	2,37	0,89	1,19	0,23
	Çalışan	69	2,20	0,91		
Yetersiz iletişim	Antrenör	90	3,10	0,40	1,88	0,06
	Çalışan	69	2,97	0,44		
Katılımcı yönetim eksikliği	Antrenör	90	2,56	0,87	1,78	0,07
	Çalışan	69	2,31	0,91		

Tablo 4 incelendiğinde, katılımcıların çalışma pozisyonu ile mantar yönetimi alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların çalışma yılı değişkenine göre mantar yönetim algı düzeylerinin karşılaştırılması ile ilgili bulgular Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. Mantar yönetim algı düzeyi alt boyutlarının çalışma yılı değişkenine göre karşılaştırılması

Alt boyutlar	Çalışma Yılı	n	\bar{x}	Ss	F	p	Gruplar arası fark
Yetersiz bilgi paylaşımı	1-3	46	2,31	0,62	6,01	0,00*	1-3 < 7 yıl üzeri
	4-6	41	2,67	0,57			
	7 ve üzeri	72	2,78	0,82			
Güç kaybı	1-3	46	1,94	0,71	5,09	0,00*	1-3 < 4-6 1-3 < 7 yıl üzeri
	4-6	41	2,41	0,79			
	7 ve üzeri	72	2,45	1,01			
Yetersiz iletişim	1-3	46	3,06	0,40	0,05	0,94	-
	4-6	41	3,05	0,45			
	7 ve üzeri	72	3,03	0,42			
Katılımcı yönetim eksikliği	1-3	46	2,22	0,67	2,19	0,11	-
	4-6	41	2,54	0,80			
	7 ve üzeri	72	2,55	1,05			

* $p<0,05$

Tablo 5 incelendiğinde; katılımcıların çalışma yılı ile mantar yönetimi alt boyutlarından yetersiz bilgi paylaşımı ve güç kaybı alt boyutlarında çalışma yılı 1-3 yıl olan katılımcılar ile çalışma yılı 4-6 ve 7 yıl ve üzeri olan katılımcılar arasında istatistiksel olarak çalışma yılı 1-3 yıl olan katılımcılar lehine anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Katılımcıların görev yaptığı birim değişkenine göre mantar yönetim algı düzeylerinin karşılaştırılması ile ilgili bulgular Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Mantar yönetim algı düzeyi alt boyutlarının görev yapılan birim değişkenine göre karşılaştırılması.

Alt boyutlar	Birim	n	\bar{x}	Ss	F	p	Gruplar arası fark
Yetersiz bilgi paylaşımı	Spor hiz.	50	2,73	0,81	6,16	0,00*	Genç hiz.< spor hiz
	Gençlik hiz.	38	2,27	0,58			
	Yurt hiz.	36	2,51	0,64			Genç hiz.< diğer hiz.
	Diğer hiz.	35	2,93	0,69			
Güç kaybı	Spor hiz.	50	2,49	0,93	3,70	0,01	-
	Gençlik hiz.	38	1,93	0,59			
	Yurt hiz.	36	2,41	0,93			
	Diğer hiz.	35	2,20	1,00			
Yetersiz iletişim	Spor hiz.	50	2,50	0,41	2,42	0,94	-
	Gençlik hiz.	38	3,11	0,45			
	Yurt hiz.	36	3,06	0,30			
	Diğer hiz.	35	2,88	0,47			
Katılımcı yönetim eksikliği	Spor hiz.	50	2,61	0,92	2,54	0,11	-
	Gençlik hiz.	38	2,21	0,71			
	Yurt hiz.	36	2,29	0,86			
	Diğer hiz.	35	2,67	1,00			

*p<0,05

Tablo 6 incelendiğinde, katılımcıların görev yaptığı birim ile mantar yönetimi alt boyutlarından yetersiz bilgi paylaşımı alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (p<0,05). Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacı ile yapılan Tukey Post-Hoc analizi sonucunda yetersiz bilgi paylaşımı alt boyutunda gençlik hizmetleri biriminde çalışan katılımcılar ile spor hizmetleri ve diğer hizmetlerde çalışan katılımcılar arasında istatistiksel olarak gençlik hizmetlerinde çalışan katılımcılar lehine anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların yaşı ile mantar yönetim ölçeği alt boyutları arasındaki ilişki Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7: Katılımcıların yaşı ile Mantar yönetim ölçeği alt boyutları arasındaki ilişki

Yaş	Yetersiz bilgi paylaşımı		Güç kaybı	Yetersiz iletişim	Katılımcı yönetim eksikliği
	r	p			
	0,18*	0,00	0,107	-0,07	0,07
			0,18	0,35	0,35

*p<0,05

Tablo 7 incelendiğinde; katılımcıların yaşı ile yetersiz bilgi paylaşımı alt boyutunda pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır (p<0,05). Diğer taraftan yaş değişeni ile diğer alt boyutlar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır (p>0,05).

TARTIŞMA VE SONUÇ

Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı Spor Genel Müdürlüğünün İl Müdürlüklerinde (Batman, Mardin, Siirt, Şırnak) görev yapan çalışanlarının algıladıkları mantar yönetim anlayışından etkilenme düzeylerini belirlemek amacı ile toplanan verilerden elde edilen bulgular bu bölümde tartışılarak yorumlanmıştır.

Mantar yönetimi algı düzeyi alt boyutlarının cinsiyete göre karşılaştırmasına baktığımızda katılımcı yönetim eksikliği alt boyutunda erkek katılımcılar aleyhine istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur (p<0,05). Bu sonuca dayanarak, katılımcı yönetim konusunda erkeklere

daha az fırsat verildiğini söyleyebiliriz. Literatürde; Mantar yönetim anlayışı ile dolaylı olarak etkileşim içerisinde olabileceği düşünülen örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık değişkenleri ile spor örgütleri üzerinde yapılan çalışmalarda cinsiyetler bakımından anlamlı bir farklığa rastlanmamıştır (Arı, 2015; Kurudirek, 2014; Turan, 2007; Vural, 2013). Buna karşın Alkış ve Güngörmez (2015) tarafından Adıyaman ilinden görev yapan öğretmenler üzerinde örgütsel adalet algısı ile performans arasındaki ilişki konulu çalışmada kadınların lehine fark tespit edilmesi çalışmamız sonucu ile dolaylı paralellik göstermektedir. Özden (1997) yaptığı çalışmada ise kadınların örgütsel bağlılık düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu sonucunu çıkartmıştır. Bu sonuçlara bağlı olarak Güneydoğu Anadolu Bölgesindeki yöneticilerin katılımcı yönetim konusunda kadınlara pozitif ayrımcılık yaparak karar alma süreçlerine dahil ettiklerini, yetki ve sorumluluk vermektan kaçınmadıklarını söyleyebiliriz

Mantar yönetimi algı düzeyi alt boyutları ile eğitim değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($p<0,05$). Keçeci ve Demiray (2020) spor işletmelerinde çalışanların çatışma eğilimini incelediği çalışmalarında eğitim değişkenine göre üniversite mezunlarının uzlaşma, ödün verme ve tümleştirme boyutlarında ilköğretim ve lise mezunlarına göre anlamlı farklılaşması, bizim çalışmamızın sonucunu dolaylı destekler niteliktedir. Çünkü bizim çalışmamızda tüm alt boyutlarda fark çıkmamasına rağmen üniversite mezunlarının ilköğretim mezunlarına göre mantar yönetim algısını daha yüksek hissetmesine rağmen, daha uzlaşmacı tavırları ile tolere ettiklerini söyleyebiliriz.

Mantar yönetimi algı düzeyi alt boyutları çalışma pozisyonu değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($p<0,05$). Yüksel (2018), Gençlik Spor ve İl Müdürlükleri çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada örgütsel adalet ölçeğinde antrenörler ile memurlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulamazken normatif bağlılık alt boyutunda antrenörler lehine anlamlı fark bulmuştur. Mevcut çalışmada da değişkenler arasında fark çıkmamasına rağmen antrenörlerin mantar yönetim algı ortalamalarının çalışanlardan yüksek olması onların kuruma olan normatif bağlılığını etkileyebilir. Çünkü Gençlik Spor ve İl Müdürlüklerin'de çalışan antrenörler kurumun kendisine kattıklarından dolayı kuruma daha fazla minnet duyduğu ve mantar yönetim baskısına maruz kalsa da daha özverili çalışmayı sürdürme arzusunda olduğu söylenebilir.

Katılımcıların çalışma yılı ile mantar yönetimi alt boyutlarından yetersiz bilgi paylaşımı ve güç kaybı alt boyutlarında çalışma yılı 1-3 yıl olan katılımcılar ile çalışma yılı 4-6 ve 7 yıl üzeri olan katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$). Bu fark çalışma yılı 1-3 yıl olan katılımcılar lehinedir. Literatürde kıdem ile ilgili yapılan çalışmalarda; bireyler işe ilk başladıklarında işin yeniliğinden ve ilk beklentilerden kaynaklanan görece doyumun aynı işi 2 ile 5 yıl süreyle yaptıktan sonra azalmaya başladığı; aynı meslekte 6 yıl ve üzeri süreden sonra ise doyumun yeniden artmaya başlayacağı vurgulanmaktadır. Blau (1988) yeni iş gören ile eski iş gören ilişkilerinin kalitesinin örgütsel sosyalleşme stratejilerine bağlı olduğunu vurgulamış ve yöneticilerin iş görenler üzerinde başarılarının anlamlılığı onlara sağlanan kontrol mekanizmaları ile ilişkili olduğunu belirtmiştir (Dal, 2012; Üzüm, 2005). Bu nedenle çalışma yılı 1-3 yıl arasında olan çalışanların mantar yönetim algısını daha düşük hissetmesini yöneticilerden beklentilerinin düşük olmasına ve aynı zamanda yöneticilerinde kendi pozisyonu için iş görenleri bir tehlike olarak görmemesine bağlayabiliriz.

Katılımcıların görev yaptığı birim ile mantar yönetimi alt boyutlarından yetersiz bilgi paylaşımı alt boyutu arasında gençlik hizmetleri biriminde çalışan katılımcılar ile spor hizmetleri ve diğer hizmetlerde çalışan katılımcılar arasında istatistiksel olarak gençlik hizmetlerinde çalışan katılımcılar lehine $p<0,05$ düzeyinde anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Hacıcaferoğlu ve Çoban (2011) Spor İl Müdürlüklerinde çalışan personelin maruz kaldığı yıldırma davranışlarında gençlik merkezi çalışanlarının diğer birimlerde çalışanlara göre orta düzeyde mobing yaşadıkları sonucuna ulaşarak bizim çalışmamızı dolaylı destekleyen bir sonuç bulmuştur. Bu sonuçları birlikte değerlendirdiğimizde; Gençlik Hizmetleri biriminin diğer birimlere göre daha bağımsız çalışmasından kaynaklandığını söyleyebiliriz. Ayrıca Gençlik Hizmetlerinin faaliyet alanları kişisel gelişim, dini ilimler, dil eğitimleri, güzel sanatlar gibi diğer birimlerin faaliyet alanlarından farklı olduğundan dolayı bu farkın oluştuğu söylenebilir.

Katılımcıların yaşı ile Mantar yönetimi ölçeği alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde; katılımcıların yaşı ile yetersiz bilgi paylaşımı alt boyutunda pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Salman ve Yalçındağ (2017) yapmış oldukları çalışmalarında sporcuların yaşı arttıkça daha çok yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları sonucuna ulaşarak bizim çalışmamız ile paralel bir sonuç bulmuştur. Bu sonuçlara dayanarak Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının yaşı yükseldikçe mantar yönetimi puanlarının arttığını ve bununda kurumda çalışma sürelerinin daha fazla olmasından dolayı, kurumda çalışma süreleri daha az olan katılımcılara göre daha fazla bilgi sahibi olmaları gerektiği düşüncesinden kaynaklanabilir.

Sonuç olarak mantar yönetimi ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde yöneticilerin büyük bir çoğunluğunun mantar yönetim tarzını uyguladığı, yönetimin çalışanlarla doğrudan iletişim kurmadığı ve örgüte ait bütün bilgileri paylaşmadığı çalışanlar tarafından vurgulanmaktadır (Kılıç, 2015; Tekin ve Birincioğlu, 2017; Kılıç ve Olgun, 2017; Kahya ve Ceylan, 2019). Çalışmamızda da Gençlik ve Spor Bakanlığı çalışanlarında mantar yönetim algısının orta düzeyde olduğu ve farklı sektörlerde yapılan araştırmalarla benzerlik gösterdiği görülmektedir. Konunun yeni olması nedeni ile ileride mantar yönetimi algı düzeyinin, kamudaki farklı kurumlar ya da özel sektördeki örgütler üzerinde araştırılması ve farklı örgütsel davranış kavramlarıyla ilişkisinin incelenmesi mantar yönetiminin farklı kavramlar ile daha anlaşılır olmasına ve literatüre katkı sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

- Alkış, H. ve Güngörmez, E. (2015). Örgütsel adalet algısı ile performans arasındaki ilişki: Adıyaman ili örneği. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(8),937-967. DOI: <http://dx.doi.org/10.14520/adyusbd.67320>.
- Amend, A., Fang, Z., Yi, C. & McClatchey, W. C. (2010). Local perceptions of matsutake mushroom management in NW Yunnan China. *Biological Conservation*, 143(1), 165-172. DOI:10.1016/j.biocon.2009.09.022.
- Arı, A. (2015). *Beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi.
- Birincioğlu, N. ve Tekin, E. (2018). Mantar yönetim ölçeği geliştirilmesi üzerine bir çalışma. *Business and Economics Research Journal*, 9(1), 169-185. DOI: 10.20409/berj.2018.98.
- Blau, G. (1988). An investigation of the apprenticeship organizational socialization strategy. *Journal of Vocational Behavior*, 32(2), 176-195. DOI: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(88\)90013-9](https://doi.org/10.1016/0001-8791(88)90013-9).
- Dal, A. (2012). *İstanbul Büyükşehir Belediyesi Spor AŞ'de çalışanların örgütsel sosyalleşme düzeylerinin incelenmesi*. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Güllü, S. (2018). Spor işletmelerinde çalışan mutluluğu. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 4(3), 547-559.
- Geckoboard & Censuswide (2015). Mushroom management: Leaves employees heading for the door. www.geckoboard.com, Erişim tarihi: 01 Kasım 2020.
- Herman, R.E. (1997). *The Process of Excelling: The Practical How-To Guide for Managers And Supervisors Greensboro*. NC: Oakhill Press Google Books.
- Hacifaferoğlu, S. ve Çoban, B. (2011). Gençlik ve spor il müdürlüğü personelinin çalışma ortamında maruz kaldığı yıldırma davranışlarının incelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 38-50.
- Kahya, V. ve Ceylan, E. (2019). İş performansını artırmada yeni bir yaklaşım: Mantar yönetim. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 6(45), 3773-3781. DOI : <http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.1586>.
- Keçeci, O. ve Demiray, E. (2020). Spor işletmeleri personelinin iş yerlerindeki örgütsel çatışmaların nedenleri ve yönetilme stillerine yönelik algıları. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 15 (1),31-47. DOI:10.33459cbubesbd.684088.
- Kiliç, T. (2015). Mushroom Management Theory; Sample of Health Sector. *Academy of Strategic Management Journal*, 14(Special), 85-91.
- Koçel, T. (2018). *İşletme yöneticiliği*, (17. baskı), İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Kurudirek, M.A. (2014). *Örgütsel adalet algısı ve iş doyumu ilişkisi: Doğu bölgesi Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü çalışanları üzerine bir çalışma*. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi.
- Külekcı, M. K., Özbozkurt, O. B. ve Bahar E. (2020). The mediating role of mushroom management within the impact of job stress on intention to leave. *Journal of Business Research-Turk*, 12(1), 361-371. DOI: <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.848>.
- Mar, A. (2011). Mushroom Management. <https://management.simplicable.com/management/new/mushroom-management>. Erişim tarihi 31 Eylül 2020.
- Özden, Y. (2020). Öğretmenlerde okula adanmışlık: Yönetici davranışları ile ilişkili mi? *Milli Eğitim*, (135), 35-41.
- Salman, M. N. ve Yalçındağ, S. (2017). Sporda mobbing uygulamaları ve sporcuların mobbing algılarına düzeylerinin tespiti. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25(6), 2479-2490.
- Tekin, E. ve Birincioğlu, N. (2017). Bilgi Çağının Odak Noktası Üniversitelerde Mantar Yönetimi. *International*

Osmanoğlu, H. ve Üzüm, H. (2020). Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri çalışanlarının mantar yönetim algı düzeyleri. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 293-302.

Journal of Academic Value Studies, 3(14), 22-29. DOI: 10.23929/jav.508.

Turan, M. (2007). *Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Personelin İş Doyum Düzeyinin Belirlenmesi (Marmara Bölgesi Örneği)*. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi.

Üzüm, H. (2005). *Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünde görevli spor uzmanlarının örgütsel bağlılığı*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Bolu :Abant İzzet Baysal Üniversitesi.

Vural M. (2013). *Spor Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatında görev yapan spor yöneticilerinin karar verme ve düşünme stillerinin incelenmesi*. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi.

Yüksel, İ. G. (2018). *Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin Gençlik Hizmetleri Ve Spor İl Müdürlükleri örnekleminde incelenmesi*. Sağlık Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi, Ankara: Yıldırım Beyazıt Üniversitesi.



Bu eser [Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) ile lisanslanmıştır.