

Spor İşletmelerinde Mantar Yönetim Anlayışının Çalışanların Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Etkisi

Akif BOZKIR¹, Akif FİDAN²

ÖZET

Amaç: Spor İşletmelerinde Mantar Yönetim Anlayışının Çalışanların Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine etkisi olup olmadığının incelenmesidir.

Yöntem: Bu araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmaya söz konusu olan veriler anket yöntemi ile Konya Selçuklu Belediyesi spor tesisleri çalışanlarına Mantar Yönetim Ölçeği ve Tükenmişlik Ölçeği gönüllülük esasına göre yüz yüze uygulanarak elde edilmiştir.

Bulgular: Pandemi sürecinde mevcut corona virüs kısıtlamaları dahilinde yapılan bu araştırmada mantar yönetim anlayışı ile duygusal tükenme arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki, mantar yönetim anlayışı ile duyarsızlaşma arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki görülmüş olup, mantar yönetim anlayışı ile kişisel başarı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Sonuç: Mantar yönetim anlayışı çalışanların kendilerini kör bir insan duygusuna kapılmalarına sebep olacağından onların iş performanslarına, yaptıkları işten zevk almalarına ve enerjilerine olumsuz yansiyarak çalışanlar üzerinde negatif bir etki oluşturacağı bu yüzden duygusal tükenme ve duyarsızlaşma duygularının artmasına sebep olacağını söyleyebiliriz.

Anahtar Kelimeler: Mantar Yönetim, Tükenmişlik, Spor İşletmeleri, Spor

ABSTRACT

The Effect of Mushroom Management Approach on Employee Burnout Levels in Sports Businesses

Aim: To examine whether the Mushroom Management Approach in Sports Businesses has an effect on the Burnout Levels of the Employees.

Methods: Quantitative research method was used in this study. The data subject to the research were obtained by applying the Mushroom Management Scale and Burnout Scale face-to-face to the employees of Konya Selçuklu Municipality sports facilities, on a voluntary basis, with the survey method.

Results: In this study, which was conducted within the current corona virus restrictions during the pandemic process, a moderately positive and significant relationship was observed between the understanding of mushroom management and emotional exhaustion, a moderately positive and significant relationship was observed between the understanding of mushroom management and depersonalization, and there was a significant positive relationship between the understanding of mushroom management and personal success. no statistically significant relationship was observed.

Conclusion: We can say that since the mushroom management approach will cause employees to fall into a blind human feeling, it will have a negative effect on their work performance, enjoyment of the work they do and their energy will have a negative effect on the employees, thus increasing their feelings of emotional exhaustion and depersonalization.

¹ Munzur Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticili Bölümü, Tunceli/Türkiye
ORCID: 0000-0001-9169-8333 akifbozkir@munzur.edu.tr

² Munzur Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticili Bölümü, Tunceli/TÜRKİYE. ORCID: 0000-0002-2977-8364 akifidan@gmail.com

Keywords: Mushroom Management, Burnout, Sports Business, Sport

GİRİŞ

Günümüz işletmelerinde etkin verimli olmanın önemli unsurlarından biri çalışan personelin yüksek enerjili ve performanslı olmasıdır. Çalışanların bu enerji ve performanslarını etkileyen en önemli unsur yönetim anlayışıdır. Bu yönetim anlayışı çalışanlarını fiziksel ve duygusal olarak koruyacak aşınmalarını engelleyecek şekilde dizayn edilmelidir. Bazı yönetim tarzları onların çalışma ortamlarını yok ederek tüm enerjilerini bitirerek çalışanlarını yok edebilmektedirler. Çağımızda birçok çalışan bu tarz yönetim anlayışında çalışmak zorunda kalmaktadır.

Spor işletmelerinde çalışanlar yüksek performanslı, enerjili ve ruh sağlığı yerinde çalışabilmeleri için yöneticilerin çalışanlarına işletmedeki yönetim süreçleri, hedefleri ve amaçları gibi konular hakkında bilgi vermeleri gerekmektedir. Yakın zamanda ortaya çıkmış olan mantar yönetim anlayışı yöneticilerin işletme içerisindeki yönetim anlayışları, çalışanlarına karşı tavır ve davranışları usul olarak mantar yetiştirme modeline benzemesinden dolayı literatürde yer almıştır.

Kavramsal Çerçeve

Mar'a göre mantar yetiştirmenin sırrı onları karanlıkta tutmak ve arada bir gübre atmaktır. Mantar yöneticisi ise ekiple bilgi paylaşmaktan kaçınır, karar verme sürecini kontrol etmeye çalışır, ekibe danışmadan taahhütlerde bulunur, ekibe danışmadan çözüm kararları verebilir (Mar, 2011). Mantar yönetiminde yöneticilerin çalışanları için kaynakları temin etmesi (gübre vermesi) sonrası örgüte (örgütün politikaları, kazançları vb.) ilişkin bir paylaşımında bulunmaması onları karanlıkta bırakması temeline dayanır (Kalfaoğlu, 2020).

Baxter (2005) dan aktaran Kahya ve Ceylan Mantar yönetim anlayışını yöneticilerin; farklı konulardaki bütçe, alternatifler, sıkıntılar, zorluklar gibi ayrıntıları çok detaylı olarak ifade etmediklerini detayları kendilerine sakladıklarını, elde ettikleri bilgi ve kaynakları karar verme sürecine girdi olarak dâhil ettiklerini ancak süreç boyunca ve çıktılar elde edildiğinde hiçbir konuda bilgi paylaşmadığını ifade etmektedir (Kahya ve Ceylan, 2019).

Mantar yönetimi: Yöneticilerin çalışanlarla şeffaf bir şekilde iletişimde bulunmadığı, bilgi paylaşmadığı durumdur.

Mantar yönetiminin arkasındaki nedenler şunlardır (H.R.C., 2020):

- 1- Yönetim tarzında başarısızlık- Yöneticiler, yönetmek olan ana amaçlarında başarısız olurlar. Kendilerini herkes için daha büyük başarılar götüren biri olarak değil, her şeyi bilen biri olarak görürler ve onların altındakiler körü körüne takip edilen bir koyun sürüsüdür. Çoğu zaman istemeden, çalışanların onların yerine harika yeni fikirler bulma korkusu onları kötü kararlar almaya ve çalışanları asıl iş dışında her şeyden dışlamaya iter.
- 2- İletişimin yönetilememesi – Kuruluş bazen ciddi ekonomik veya idari krizler yaşadığı bir durumla karşılaşabilir. Böyle dönemlerde alt kademelerle paylaşılan bilgiler, organizasyon içinde motivasyon seviyesini azaltabilecek ve krizin potansiyel yükünü artıracak söylentilere neden olabilir. Bu nedenle, bilgiler açıklanmaz.

Mantar yönetimini sürdürmek isteyenler, bilgi, strateji ve verileri açıklamamak için mazeretler bulacaktır. Bu durumdan kurtulmak için daha fazla bilgi sahibi olmayı istediğiniz konulara sahiplenmek, ihtiyaç duyduğumuz bilgiyi kendi başımıza araştırmak ve açık yönetim kültürüne geçmeyi talep etmek gibi stratejiler uygulanabilir (Laplante, 2014).

Mantar yönetimi aşağıdaki sorunları içerir:

- Olumsuz çalışan tutumları ve düşük bağlılık
- Büyüyen çalışan sinizmi
- Ters mantar davranışı (çalışanların yönetime benzer şekilde davranması, yani bilgi vermemesi)

Dünyada bulunduğumuz son yüzyıl içerisinde sanayide, teknolojiye, bilimde ve birçok farklı alanda gelişmeler hızlı bir şekilde ilerlerken (Wikipedia, 2015) çalışanların organizasyonu anlama veya katkıda bulunma konusundaki sınırlı yeteneği şirkete dahil olan herkes için son derece zararlı olabilir. Bir şirket içindeki bilgi akışı yetersizse, ilgili kişiler genellikle hızlı değerlendirme ve hızlı karar vermeyi gerektiren durumlarda nasıl tepki verecekleri konusunda sınırlı bir anlayışa sahiptir (Sandıkçı, 2021).

Spor işletmelerinde yöneticilerin tutum ve davranışları çalışanlar üzerinde doğrudan etkiye sahiptir. Bu etki olumlu olduğu kadar olumsuzda olmaktadır. Mantar yönetim anlayışı çalışanların kendilerini kör bir insan duygusuna kapılmalarına sebep olacağından onların iş performanslarına ve yatıkları işten zevk almalarına ve enerjilerine olumsuz yansıtacaktır.

Günümüzde çalışanların iş hayatında karşılaştıkları zorluklar onların üzerinde olumsuz bir etkiye neden olmaktadır. Bu etkilerden biride tükenmişlik duygusudur.

Tükenmişlik kavramı ilk kez Freudenberger tarafından 1974 yılında sağlık çalışanlarına yönelik tanımlanmış olup, uzun dönemde iş ile ilgili gelişen stresin ardından,

zihinsel ve fiziksel enerji tükenmesi ile karakterize bir terim olarak kabul edilmektedir (Havle, İlnem, Yener ve Gümüş 2008). Freudenberger (1974) tükenmişliği başarısız olmanın bir sonucu olarak bireyin iç kaynaklarının tükenmesi, yıpranması, enerji, güç kaybı ve tatminsizlik içeren bir durum olarak tanımlanmıştır (Eryeşil ve Öztürk, 2019).

Tükenmişlik sendromunun birey üzerindeki psikolojik ve davranışsal belirtileri arasında sinirlilik, nedeni bilinmeyen huzursuzluk, ilgisizlik, işi bırakmayı düşünme, hayata karşı negatif tutum geliştirme, alkol kullanımı, izolasyon, içe kapanma, düşünce karmaşıklığı yaşama, özgüven yitirme, dikkat dağınıklığı gibi davranış ve düşünceler mevcuttur (Özler ve Dirican, 2014). Tükenmişlik fiziksel, duygusal ve bilişsel olarak enerjinin tükenmesine neden olmakta ve bu nedenle çalışanlar açısından motivasyon eksikliği gibi olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Aldoğan, Diker ve Atay, 2019). Tükenmişlik ile birlikte oluşan tüm negatif duygu ve tavırlar iş sonrası kişinin aile ortamına da yansımaktadır. Bu olumsuz iklim zamanla aile içi çatışmalara dönüşmekte ailelerin dağılmasına sebep olabilmektedir. Aile yapısı bozulan toplumlarda da bir süre sonra toplumsal sıkıntılar ortaya çıkabilmektedir (Uzunbacak, Yıldız ve Uzun, 2019).

Yapılan araştırmalarda tükenmişlik üç boyutlu olarak değerlendirilmiştir. Bu boyutları, duygusal tükenme boyutu (kişilerin kendilerini duygusal açıdan tükenmiş hissetmeleri durumu), kişisel başarısızlık hissi boyutu (kişinin kendini yetersiz hissetmesi ve kişisel başarı duygularının azalması durumu), duyarsızlaşma boyutu (iş gereği karşılaşılan insanlara karşı duyarsızlaşma durumu) olarak kavramsallaştırmışlardır (Deniz ve Kaya, 2021).

Mantar Yönetim Anlayışı İle Tükenmişlik Arasındaki İlişki

Konuyla ilgili olarak alan yazın incelendiğinde mantar yönetim anlayışı ile tükenmişlik üzerine yapılmış çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak mantar yönetimi üzerine yapılmış çalışmalara baktığımızda Geckoboard ve Censuwide (2015), tarafından İngiltere’de yapılan araştırmada şirket bilgilerinin bütün herkes tarafından paylaşılması neticesinde performansın artacağı üzerine yaptıkları araştırmada, çalışanların % 50’sinin şirket bilgilerinin her kes tarafından paylaşılmasının şirket performansının artacağına yönelik düşüncede oldukları ve çalışanların % 90’ının da ise bilgisiz bırakılmaktansa şirketin performansının kötü olmasını arzuladıkları görülmüştür (Smith, 2015).

Türkiye’de ise mantar yönetimi üzerine (Kılıç, 2015) dar kapsamlı sorularla 30 üst düzey sağlık yöneticisi ve 30 sağlık çalışanına uygulanan görüşme yöntemi kullanılarak saha araştırmasından elde edilen sonuçlara göre, yöneticilerin %84’ü mantar yönetim tarzı

uygulamakta ve çalışanların % 87'si ise mantar yönetimi davranışlarını algıladıkları sonucuna ulaşmıştır.

(Kılıç ve Olgun, 2017) ise mantar yönetim kavramını teorik yönden ele almak ve bu algıyı belirlemek için ölçme aracı geliştirip Türkçe literatüre kazandırmak amacıyla yaptıkları çalışmada araştırmaya katılanlarda orta düzeyde mantar yönetim algısı olduğu görülmüştür.

(Tekin ve Birincioğlu, 2017) ise araştırma görevlileri üzerine yapmış oldukları çalışmada üniversitelerde kısmen mantar yönetim tarzının olduğu ve mantar yönetim tarzının varlığının geleceğin akademisyenleri olarak görülen araştırma görevlilerinin performanslarını, motivasyon düzeylerini ve bağlılıklarını olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

(Kahya ve Ceylan, 2019) işletmede çalışan iş görenlerin iş performansı ile mantar yönetim arasındaki ilişki üzerine yaptığı çalışması sonucunda mantar yönetimin daha yoğun bir şekilde uygulanması ile iş gören performanslarının azaldığı sonucuna varmıştır. Bununla birlikte mavi yakalılar ile beyaz yakalıların iş gören performansı arasında da farklılıklar tespit edilmiştir.

(Şen, 2019) turizm işletmelerinde çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmasında çalışanların örgütsel bağlılık ve mantar yönetim yaklaşımı algılarının orta düzeyde olduğu ve mantar yönetim yaklaşımının, örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin tespitine yönelik uygulanan regresyon analizi sonuçlarına göre ilgili değişkenler arasında düşük düzeyde bir etkinin olduğunu tespit etmiştir.

(Külekcı, Özbozkurt ve Bahar, 2020) tarafından iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde mantar yönetim tarzının oynadığı rol üzerine yaptıkları çalışmada işten ayrılma niyetinde iş stresinin önemli bir etkisinin olduğu ve mantar yönetim anlayışının iş stresi ve işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir.

(Osmanoğlu ve Üzüm, 2020) tarafından yapılan 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 amacıyla yaptıkları çalışmada mantar yönetim algısının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

(Çetin, 2021) yaptığı çalışmada mantar yönetim algısı yaşayan iş görenlerin, işe yönelik tatminine yabancılaşmanın aracı etkisi üzerine yaptığı çalışmada mantar yönetim algısı ve İş tatmini ilişkisinde yabancılaşmanın aracı etkiye sahip olduğu anlaşılmış olup mantar yönetim

algısına sahip olan iş görenlerde iş tatminini azalttığı ve tatminsizlik meydana getirdiğini açıklamıştır.

(Çetinkaya ve Altıntaş, 2021) mantar yönetimin erdemli raporlamaya ve alt boyutlarına etkisi olup olmadığını ortaya koymaya yönelik yaptıkları çalışmada mantar yönetimin erdemli raporlama davranışına etkisinin olmadığı ve mantar yönetimin erdemli raporlamanın alt boyutlarından olan dışsal erdemli raporlamayı pozitif ve anlamlı şekilde etkilediği, mantar yönetimin içsel erdemli raporlamayı negatif ve anlamlı şekilde etkilediği ve mantar yönetimin kayıtsızlığı negatif ve anlamlı şekilde etkilediğini tespit etmişlerdir.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı literatürde yeni olan mantar yönetim anlayışı ve tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymaktır. Spor İşletmelerinde Mantar Yönetim Anlayışının Çalışanların Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine etkisi olup olmadığı incelenecektir. Ayrıca gerçekleştirilen bu çalışmanın ortaya çıkaracağı bulgular itibariyle spor alanındaki bilgi birikimine önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

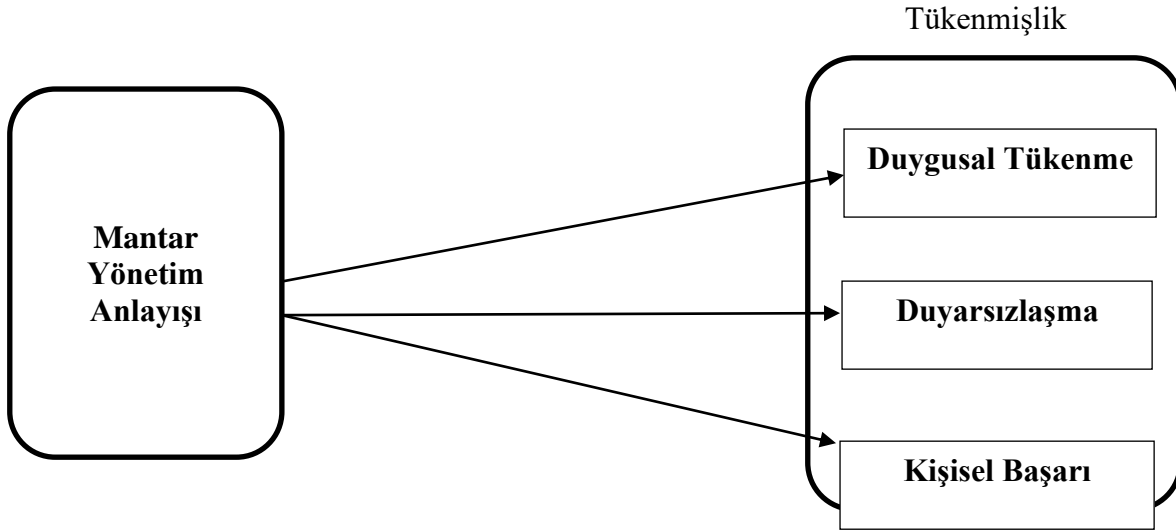
Araştırmanın Hipotez ve Modeli

Literatürde mantar yönetim anlayışı ile tükenmişlik kavramlarının bir arada kullanıldığı çalışmaya rastlanmamış olunmasından dolayı spor işletmelerinde çalışanların mantar yönetim anlayışı ile tükenmişliğin alt boyutları arasında nasıl bir ilişki olduğuna dair araştırma hipotezleri ve bu hipotezlere dayanılarak oluşturulan araştırma modeli (şekil 1) aşağıdaki gibidir.

Hipotez₁ Mantar yönetim anlayışı ile duygusal tükenme arasında pozitif anlamlı bir ilişki vardır

Hipotez₂ Mantar yönetim anlayışı ile duyarsızlaşma arasında pozitif anlamlı bir ilişki vardır

Hipotez₃ Mantar yönetim anlayışı ile kişisel başarı arasında negatif anlamlı bir ilişki vardır



Şekil 1. Araştırma Modeli

YÖNTEM

Bu araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmaya söz konusu olan veriler anket yöntemi ile Konya Selçuklu Belediyesi spor tesisleri çalışanlarına gönüllülük esasına göre yüz yüze uygulanarak elde edilmiştir. Bu çalışmanın yürütülebilmesi için gerekli olan etik kurul izni Munzur Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığından 25/05/2021 tarihli 12826 karar ile alınmıştır.

Verilerin Toplanması

Araştırma verileri Konya’da bir ilçe belediyesinin spor tesisleri çalışanlarına gönüllülük esasına göre yüz yüze uygulanarak elde edilmiştir.

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılacaktır. Anket formu toplam üç bölümden tasarlanmış olup toplam da 46 sorudan oluşturulmuştur. Anketin ilk bölümü katılımcıların demografik bilgilerini belirlemeye yönelik olarak 5 sorudan oluşmaktadır. İkinci bölümde ise Birincioğlu ve Tekin (2018) tarafından geliştirilen 19 madde ve dört alt boyuttan (Yetersiz bilgi paylaşımı, güç kaybı endişesi, yetersiz iletişim, katılımcı yönetim eksikliği) oluşan “Mantar Yönetim Ölçeği” kullanılmıştır. Söz konusu ifadeler 1: Hiç Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kısmen Katılıyorum, 4: Katılıyorum ve 5: Tamamen Katılıyorum şeklinde beşli likert ölçeği ile derecelendirilmiştir. Ölçekte 4, 5, 9, 10, 12 ve 14. Sorulardaki ifadeler ters ifadelerdir. Bu ifadeler değerlendirilirken puanlar 1=5, 2=4, 3=3, 4=2 ve 5=1 şeklinde tersine çevrilmiştir. Bu durumda ölçeğin alabileceği puanların en düşüğü 19 iken en yükseği 95’dir. Ölçeğe ilişkin puanlar arttıkça mantar yönetim algısı artmaktadır. Ölçeğe ilişkin genel güvenilirlik (α) katsayısı 0,903, yetersiz bilgi paylaşımı alt boyutunun

0,899, güç kaybı endişesi alt boyutunun 0,879, iletişim yetersizliği alt boyutunun 0,814 ve profesyonel yönetim eksikliği alt boyutunda ise 0,836 olarak tespit edilmiştir (Birincioğlu ve Tekin, 2018).

Anketin üçüncü bölümünde katılımcıların tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Ergin (1992) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 22 ifade ve duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutu gibi üç alt boyuttan oluşan Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Duygusal tükenmişliği etkileyen sorular (1-2-3-6-8-13-14-16-20), Duyarsızlaşmayı etkileyen sorular (5-10-11-15-22) ve Kişisel başarısızlık hissini etkileyen sorular ise (4-7-9-12-17-18-19-21)'dir. Ölçek maddeleri 1 (Hiçbir zaman), 2 (Çok nadir), 3 (Bazen), 4 (Çoğu zaman), 5 (Her zaman) şeklinde 5'li likert ölçeği ile derecelendirilmiştir. Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nde; Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları olumsuz, kişisel başarı alt boyutu ise olumlu ifadelerden oluşmaktadır. Bu nedenle kişisel alt boyutuna verilen cevaplar değerlendirilirken puanlar tersten hesaplanmıştır. Ölçeğe ilişkin güvenirlik (α) katsayıları duygusal tükenme alt boyutu için 0.83, duyarsızlaşma alt boyutu için 0.65 ve kişisel başarı alt boyutu için 0.72 hesaplanmış ölçek aynı zamanda test-tekrar test yöntemi ile hesaplanmış ve ölçeğin güvenirlik (α) katsayıları duygusal tükenme alt boyutu için 0.83, duyarsızlaşma alt boyutu için 0.72 ve kişisel başarı alt boyutu için 0.67 tespit edilmiştir (Ergin, 1992).

Spor işletmelerinde çalışanlar üzerinde yaptığımız çalışmanın güvenirlik katsayıları ise aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo1. Güvenirlik (Cronbach Alpha) Katsayısı

Kavramlar	Güvenirlik (Cronbach Alpha) Katsayısı
Mantar Yönetim Anlayışı	,820
Tükenmişlik Düzeyi	,839
Duygusal Tükenme Alt Boyutu	,820
Duyarsızlaşma Alt Boyutu	,638
Kişisel Başarı Alt Boyutu	,797

Güvenirlik katsayılarına baktığımız zaman mantar yönetim anlayışının ,820, tükenmişlik düzeyinin ,839 olduğunu tükenmişlik alt boyutlarında ise duygusal tükenmenin ,820, duyarsızlaşmanın ,638 ve kişisel başarı alt boyutunun ise ,797 olduğu görülmektedir.

Verilerin Analizi

Araştırma verileri SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 programı kullanılarak analiz edildi. İlk önce demografik verilere yönelik değerlendirmeler yapılmış olup daha sonra spor işletmelerinde çalışanların mantar yönetim anlayışı,

tükenmişlik ve alt boyutlarında sorulara vermiş oldukları cevaplara yönelik ortalamaları, standart sapmaları, maksimum ve minimum değerleri gibi istatistiki tanımlayıcılar gösterilmiştir. Verilerin normal dağılıp dağılmadığını görmek için $n > 30$ Kolmogorov-Smirnov testi yapılmıştır. Yapılan test sonrasında verilerin normal dağılmadığı görülmüştür. Veriler normal dağılmadığı için mantar yönetim anlayışı ile tükenmişliğin alt boyutları arasında nasıl bir ilişki olduğunu ortaya koymak için spearman korelasyon analizi yapılmış olup son kısımda ise tartışma, sonuç ve öneriler kısmına yer verilmiştir.

BULGULAR

Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılanların demografik özelliklerine ait bulgular tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Örnekleme Ait Demografik Bilgiler

Değişkenler		N (86)	%
Cinsiyet	Erkek	58	67,4
	Kadın	26	32,6
Medeni Durum	Evli	54	62,8
	Bekar	32	37,2
Yaş	22 – 27 Yaş	12	14
	28 – 33 Yaş	36	41,9
	34 – 39 Yaş	24	27,9
	40 – 45 Yaş	7	8,1
	46 – 51 Yaş	7	8,1
Hizmet Süresi	1 – 5 Yıl	34	39,5
	6 – 10 Yıl	33	38,4
	11 – 15 Yıl	15	17,4
	16 – 20 Yıl	2	2,3
	21 Yıl ve Üzeri	2	2,3
Eğitim Durumu	İlk Öğretim	10	11,6
	Lise	19	22,1
	Ön Lisans	6	7
	Lisans	39	45,3
	Lisans Üstü	12	14

Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların %67,4’nün erkek olduğu, %62,8’nin evli olduğu, %41,9’nun 28-33 yaş aralığında olduğu %39,5’nin hizmet süresinin 1-5 yıl arasında olduğu ve %45,3’nün eğitim seviyesinin lisans düzeyinde olduğu görülmektedir.

Tablo 3’te spor işletmelerinde çalışanların mantar yönetim anlayışı, tükenmişlik ve alt boyutlarında sorulara vermiş oldukları cevapların ortalamaları, standart sapmaları, maksimum ve minimum değerleri gösterilmiştir. Spor işletmelerinde çalışanların mantar yönetim anlayışı sorularına vermiş oldukları cevapların genel ortalaması 2,69 olarak hesaplanmıştır. Bu ortalamaya göre çalışanların mantar yönetim anlayışlarının orta düzeyde olduğu

görülmektedir. Genel tükenmişlik düzeyleri ise 2,27 ile düşük seviyede ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Tükenmişlik alt boyut düzeylerine baktığımızda ise her bir alt boyutun düşük seviyede olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Tanımlayıcı İstatistik Bulgular

Kavramlar	N	Min	Max	X	Ss
Mantar Yönetim Anlayışı	86	1	5	2,69	0,570
Tükenmişlik	86	1	5	2,27	0,533
Duygusal Tükenme Alt Boyutu	86	1	5	2,21	0,683
Duyarsızlaşma Alt Boyutu	86	1	5	2,06	0,699
Kişisel Başarı Alt Boyutu	86	1	5	2,47	0,761

Tablo 4. Normallik Testi Sonuçları

Kavramlar	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig	Statistic	df	Sig
Mantar Yönetim Anlayışı	,143	86	,000	,941	86	,001
Duygusal Tükenme Alt Boyutu	,101	86	,029	,961	86	,010
Duyarsızlaşma Alt Boyutu	,132	86	,001	,949	86	,002
Kişisel Başarı Alt Boyutu	,145	86	,000	,966	86	,023

Tablo 4'te verilerin normal dağılıp dağılmadığına bakılmış olup normallik testi sonuçları gösterilmiştir. $N > 30$ olduğu için kolmogorov simirnov dikkate alınmış olup elde edilen sonuçlara göre $P < 0,05$ olduğu için dağılımın normal olmadığı görülmüş ve parametrik olmayan testler kullanılmıştır.

Tablo 5. Korelasyon Analizi Sonuçları

Kavramlar		Mantar Yönetim Anlayışı	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı
Mantar Yönetim Anlayışı	r	1			
	p				
Duygusal Tükenme	r	,448	1		
	p	,000			
Duyarsızlaşma	r	,426	,630	1	
	p	,000	,000		
Kişisel Başarı	r	,174	,202	,376	1
	p	,108	,062	,000	

Tablo 5'te Spor işletmelerinde çalışanların mantar yönetim anlayışı ile tükenmişliğin boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı arasındaki ilişkinin ortaya konmasında spearman korelasyon analizinden yararlanılmış olup mantar yönetim anlayışı ile

duygusal tükenme arasında ($p < 0,001$, $r = ,448$) orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki görülmektedir. Başka bir ifadeyle spor işletmelerinde mantar yönetim anlayışı yükseldikçe duygusal tükenmede artacaktır. Elde edilen bu sonuca istinaden H_1 hipotezi doğrulanmıştır.

Mantar yönetim anlayışı ile duyarsızlaşma arasında ($p < 0,001$, $r = ,426$) orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki görülmektedir. Elde edilen bu sonuca göre H_2 hipotezi de doğrulanmış olup mantar yönetim anlayışı arttıkça duyarsızlaşmada artacaktır. Ancak mantar yönetim anlayışı ile kişisel başarı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu nedenle H_3 hipotezi doğrulanamamıştır.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Mantar yönetim anlayışının literatürde yeni olması sebebiyle yapılan araştırmanın bulgularının önceki araştırmalarla karşılaştırma imkânı olmamıştır. Ancak yaptığımız araştırmanın ileriki araştırmalara kaynak oluşturacağı düşünülmektedir.

Araştırmada elde edilen sonuçlara baktığımızda hipotezlerimizden olan mantar yönetim anlayışı ile kişisel başarı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki çıkmasa da ilk iki hipotezimizin “Mantar yönetim anlayışı ile duygusal tükenme arasında pozitif anlamlı bir ilişki vardır” ve “Mantar yönetim anlayışı ile duyarsızlaşma arasında pozitif anlamlı bir ilişki vardır” doğru bir ifade olduğu ve mantar yönetim anlayışının olumsuz etkileri görülmektedir. Bu sonuçlar literatürdeki diğer çalışmalar neticesinde elde edilen sonuçlarla yakınlık göstermektedir.

Literatüre yeni girmiş olan bu kavramla ilgili çok fazla çalışma olmamasına rağmen yapılan çalışmaların sonuçlarının “Çetin (2021) mantar yönetim algısı yaşayan iş görenlerin, işe yönelik tatminine yabancılaşmanın aracı etkisi üzerine yaptığı çalışmada mantar yönetim algısına sahip olan iş görenlerde iş tatminini azalttığı ve tatminsizlik meydana getirdiğini, Külekçi, Özbozkurt ve Bahar (2020) tarafından iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde mantar yönetim tarzının oynadığı rol üzerine yaptıkları çalışmada mantar yönetim anlayışının iş stresi ve işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğunu, Şen (2019) turizm işletmelerinde çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmasında çalışanların örgütsel bağlılık ve mantar yönetim yaklaşımı algılarının orta düzeyde etkisi olduğu, Kahya ve Ceylan (2019) işletmede mantar yönetimin daha yoğun bir şekilde uygulanması ile iş gören performanslarının azaldığı, Tekin ve Birincioğlu (2017) ise araştırma görevlileri üzerine yapmış oldukları araştırmada araştırma görevlerinin performanslarını,

motivasyon düzeylerini ve bağılıklarını olumsuz etkilediği” şeklinde olumsuz sonuçlara sebep olduğu yönündedir.

Kavramsal çerçevede de bahsedildiği üzere mantar yönetim anlayışı çalışanların kendilerini kör bir insan duygusuna kapılmalarına sebep olacağından onların iş performanslarına, yaptıkları işten zevk almalarına ve enerjilerine olumsuz yansiyarak çalışanlar üzerinde negatif bir etki oluşturacağı bu yüzden duygusal tükenme ve duyarsızlaşma duygularının artmasına sebep olacağını söyleyebiliriz. Yapılması gereken düzenli bilgi akışının sağlanması ve çalışanların daha fazla kararlara katılımının sağlanması mantar yönetim anlayışından vazgeçilmesidir.

Bu araştırma pandemi sürecinde mevcut corona virüs kısıtlamaları dahilinde ilçe belediyesi spor çalışanları üzerinde yapılmış olup ilerde diğer kamu yada özel spor kuruluşlarında çalışanlar üzerinde daha geniş bir örneklem grubunda yapılması ve çeşitli değişkenlerin araştırmaya dahil edilmesi nitelikli ve özgün sonuçların elde edilmesini sağlayarak literatüre katkı sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

- Aldoğan Şenol, F., Diker, O., Atay, L. (2019). Çanakkale İlindeki 4 ve 5 Yıldızlı Otel Çalışanlarının Yönetim Tarzı Algılarının Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 17(33), 187-209
- Birincioğlu, N., Tekin, E. (2018). Mantar Yönetim Ölçeği Geliştirilmesi Üzerine Bir Çalışma. *Business and Economics Research Journal*, 9(1), 169-185
- Çetin, O. I. (2021). Mantar Yönetim Algısının İş Tatminine Etkisinde Yabancılaşmanın Aracı Rolü. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 33(17), 398- 424
- Çetinkaya, F. F., Altıntaş, M. (2021). Whistleblowing (Erdemli Raporlama) ve Mantar Yönetim Arasındaki İlişki. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31, 2 (781-793).
- Deniz, A., Kaya, Ç. (2021). Çağrı Merkezlerinde İş Yükünün İşte Tükenmişlik Duygusu Üzerindeki Etkisi. *Journal of Life Economics*, 8(1), 81-92
- Ergin, C. (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin Uyarlanması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 143-154.
- Eryeşil, K., Öztürk, M. (2019). Tükenmişlik Sendromu. E. Kaygın, G. Kosa (Ed.), *Olumsuz Boyutlarıyla Örgütsel Davranış* (ss. 349-363). Konya: Eğitim Yayınevi

- Havle, N., İlnem, M.C., Yener, F., Gümüş, H. (2008). İstanbul'da Çalışan Psikiyatristlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Bunların Çeşitli Değişkenlerle İlişkisi Düşünen Adam: Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi, 21(1-4):4-13
- H.R.C., (2020). Mushroom Management Theory in Human Resources <https://www.hrinasia.com/management/%EF%BB%BFmushroom-management/> 09.06.2021
- Kahya, V., Ceylan, E. (2019). İş Performansını Artırmada Yeni Bir Yaklaşım: Mantar Yönetim. Journal of Social and Humanities Sciences Research, 6(45), 3773-3781
- Kalfaoğlu, S. (2020). Mantar Yönetim, Ş. Şimşek, A. Çelik, T. Akgemici, A. Diken (Ed.), Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi (ss. 345-352). Konya: Eğitim Yayınevi
- Kılıç, T. (2015), Mushroom Management Theory; Sample Of Health Sector. Academy of Strategic Management Journal, 14(Special Issue), 83-89.
- Kılıç, T., Olgun, H. (2017). Mantar Yönetim Yaklaşımı. Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi, 2(2), 106-113,
- Külekci, 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, 12(1), 361-371.
- Laplante, P.A. (2014). Requirements Engineering for Software and Systems, 2nd Edition, CRC Press, Taylor & Francis Group, LLC., p. 216
- Mar, (2011). <https://management.simplicable.com/management/new/mushroom-management> 07.06.2021
- Osmanoğlu, H., Üzüm, H. (2020). Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri Çalışanlarının Mantar Yönetim Algı Düzeyleri. Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 5(2), 293-302.
- Özler Ergun, N. D., Dirican Özçınar, M. (2014). Örgütlerde Yabancılaşma İle Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 39, 291-310
- Sandıkçı, M.B. (2021). Sporda İnovasyon, M. Aslan (Ed.), Spor Yönetimi (ss.123-135). İstanbul: Efe Akademi Yayınevi
- Smith, N. (2015). <https://www.geckoboard.com/blog/research-report-one-in-four-employees-leave-due-to-mushroom-management/> (02.05.2021).

- Şen, B. (2019). Turizm İşletmelerinde Mantar Yönetim Yaklaşımı ve Örgütsel Bağlılığın Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Gümüşhane
- Tekin, E., Birincioğlu, N. (2017). Bilgi Çağının Odak Noktası Üniversitelerde Mantar Yönetimi. *International Journal of Academic Value Studies*,3(14), 22-29
- Uzunbacak, H. H., Yıldız, A., Uzun, S. (2019). Toksik Liderliğin Çalışanların Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 211–219
- Wikipedia, (2015). https://en.wikipedia.org/wiki/Mushroom_management 09.06.2021

