

Spor Bilimleri Fakültelerinde Görev Yapan Akademisyenlerin Mantar Yönetim Yaklaşımı ile Örgütsel Gelişmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi¹

Pınar KARACAN DOĞAN¹, Ozan ÇİÇEK², Gamze DURMUŞ²

DOI: <https://doi.org/10.38021/asbid.1374259>

ORJİNAL ARAŞTIRMA

¹Gazi Üniversitesi,
Spor Bilimleri
Fakültesi,
Ankara/Türkiye

²Gazi Üniversitesi,
Sağlık Bilimleri
Enstitüsü,
Spor Yöneticiliği
Anabilim Dalı,
Ankara/Türkiye

Öz

Bu çalışmada, Ankara'da bulunan üniversitelerdeki spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin mantar yönetim yaklaşımı ile örgütsel gelişmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin bazı değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada, nicel araştırma yöntemlerinden biri olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak; araştırmacılar tarafından hazırlanan "Kişisel Bilgi Formu", Birinciöğlü ve Tekin (2018) tarafından geliştirilen "Mantar Yönetim Ölçeği (MYÖ)" ile Çetin ve Karaokur (2022) tarafından geliştirilen "Örgütsel Gelişmişlik Düzeyi Belirleme Yönelimi Ölçeği (ÖGDBÖ)" kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Ankara'daki üniversitelerin spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademisyenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini bu akademisyenler içerisinde seçkisiz örnekleme yöntemi ile seçilen 32 kadın 82 erkek olmak üzere toplam 114 kişi oluşturmaktadır. Araştırma için toplanan verilerin analizinde SPSS-24 paket programı kullanılmış olup anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak alınmıştır. Verilerin analizinde; değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenebilmesinde t-Testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA), ölçekler arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi için Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır. Araştırma verilerinden elde edilen sonuçlara göre, akademisyenlerin MYÖ'nin "yetersiz bilgi paylaşımı" ve "yetersiz iletişim" alt boyutlarının en yüksek, "güç kaybı endişesi" alt boyutunun ise en düşük ortalamaya sahip olduğu, ÖGDBÖ'nin de "örgütsel değerlendirme" alt boyutunun en yüksek, "örgütsel müdahale" alt boyutunun ise en düşük ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgular, akademik yönetim süreçlerinin ve eğitim stratejilerinin optimize edilmesinde kritik bir rehberlik rolü oynamaktadır. Fakültelerdeki öğretim üyelerinin örgütsel gelişim ve yönetim yaklaşımlarına dair deneyimleri, üniversitelerin sürdürülebilirlik, bilgi paylaşımı ve katılımcı yönetim gibi kritik konularda nasıl ilerleyebileceği konusunda önemli içgörüler sunmaktadır. Son olarak, akademisyenlerin, mantar yönetim algıları arttıkça örgütsel gelişmişlik düzeylerinin de artış gösterdiği söylenebilir.

Anahtar kelimeler: Mantar Yönetim, Örgütsel Gelişmişlik, Örgütsel Gelişmişlik Düzeyi.

Sorumlu Yazar:
Gamze DURMUŞ
gamzeakca6706@gmail.com

An Examination of the Relationship Between the Mushroom Management Approach and Organizational Maturity Levels of Academics Working in Faculties of Sports Sciences

Abstract

This research aims to investigate the relationship between the mushroom management approach and the organizational development levels of academicians in sports science faculties at universities in Ankara, with respect to certain variables. The study employs a quantitative research method, specifically the relational survey model. Data collection tools include a "Personal Information Form" prepared by the researchers, the "Mushroom Management Scale (MMS)" developed by Birinciöğlü and Tekin (2018), and the "Organizational Development Level Determination Orientation Scale (ODLDOS)" developed by Çetin and Karaokur (2022). The population of the study consists of academicians in sports science faculties at universities in Ankara. The sample comprises 114 individuals, selected from these academicians using random sampling. Data analysis involved t-Test, ANOVA and Pearson Correlation analysis. According to the research findings, academicians have the highest average scores in the MMS for the sub-dimensions of "insufficient knowledge sharing" and "inadequate communication," while the sub-dimension of "fear of power loss" has the lowest average score. As for the ODLDOS, the sub-dimension of "organizational assessment" has the highest average score, and the sub-dimension of "organizational intervention" has the lowest. The results provide critical insights into optimizing academic management processes and educational strategies. The experiences of faculty members regarding organizational development and management approaches offer valuable guidance on how universities can advance in critical areas such as sustainability, knowledge sharing, and participative management. Lastly, it can be stated that as academicians' perceptions of mushroom management increase, their organizational development levels also tend to increase.

Keywords: Mushroom Management, Organizational Development, Level of Organizational Development.

Yayın Bilgisi

Gönderi Tarihi:
11.10.2023

Kabul Tarihi:
25.11.2023

Online Yayın Tarihi:
28.12.2023

Giriş

Teknolojik gelişmelerin günümüzdeki hızı, toplumları ve bu toplumların içindeki örgütleri büyük bir değişime sürüklemektedir. Bu dönüşüm, örgüt yönetiminde yeni yöntemlerin ve stratejilerin benimsenmesini teşvik etmektedir. Gerçekleştirilen her araştırma, bilimsel gelişmenin dinamikliğini sürdürürken, yeni soru ve perspektiflere de kapı aralamaktadır. Örgütsel yönetim, zamanla kendisini daha uygun bir şekilde konumlandırarak, toplumsal ihtiyaçları daha etkin bir biçimde karşılama kapasitesini artırmaktadır (Gün ve Tutcu, 2019; Turan vd., 2019). Örgütler hedeflerine ulaşabilmek, kusursuz ürün ya da hizmet verebilmek ve buldukları ortamda kalıcılığı sürdürebilmek amacı ile hem örgüt yönetimi hem de örgüt değişimi açısından bazı yükümlülükleri uygulamaktan kaçınmazlar. Sürdürülebilirliğin ve değişimin merkezi olan, aynı zamanda bilginin ve bilimin merkezi kaynağı olan üniversitelerde, amaç ve hedeflerin yerine getirilmesinde ve geleceğin inşasında aracı olan akademisyenler, örgüt yönetimi ve örgüt gelişmişlik modellerini uygulamada ön planda yer almaktadır. Bu nedenle üniversitelerde uygulanan örgüt yönetim modelleri, yaklaşımları ile örgüt gelişmişlik düzeyleri önemli görülmekte ve araştırmalara konu olmaktadır.

Son zamanlarda yönetim modelleri arasına giren mantar yönetim anlayışı Herman (1997)'ın açıklamasına göre, yöneticilerin çalışanları, bir mantarın karanlıkta büyütülüp gübre ile beslenmesi şeklinde yönettiği bir yaklaşımı temsil eder (Herman, 1997). Bu teoriye göre, mantar yöneticiler, istemedikleri görevleri yapmak için alt kademedeki çalışanları tercih ederek işe almaktadır (Tekin ve Birincioğlu, 2017). Bu yönetim biçimi, yöneticilerin bilgi ve gücü kendi kontrolünde tutmayı tercih ettikleri ve çalışanların eleştiri ve sorgulamalarından kaçındıklarını göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, yöneticiler, altında çalışanlara belli bir işi vermekte ancak neyi neden yapmaları gerektiğini açıklamaya ihtiyaç duymamaktadır. Bu bağlamda, mantar yönetim yaklaşımının örgütlerdeki çalışanlara uygulanması, olumlu ya da olumsuz sonuçlara neden olabilir (Amend vd., 2010; Mar, 2011). Bu tür bir yönetim ortamında, yöneticiler genellikle diğerlerinin fikirlerini alma ihtiyacı duymadan karar verme eğilimindedir. Çalışanların büyük çoğunluğu, yaptıkları işin kurum için önemini ve kurumun genel başarısını tam anlamıyla kavrayamaz. Bu yönetim anlayışı, çalışanların kurumdan ayrılma olasılığını yükseltebilir ve onlarda kuruma dair bir güven eksikliği yaratabilir (Külekci vd., 2020; Doğu ve Yılmaz, 2017). Öte yandan, çalışanların bilgi eksikliğinden faydalanan yöneticiler, bu durumun kendilerine bir üstünlük kazandırdığına inanabilirler, bu da zamanla güçlenen bir özgüvenle sonuçlanabilir. Ancak bu, yöneticilerde aşırı güven ve güç zehirlenmesine yol açabilir (Birincioğlu ve Tekin, 2018).

Örgütler, kendilerini yenileyebilmek adına mantar yönetim anlayışı gibi çeşitli yönetim yöntemlerini benimserken, aynı zamanda güncel gereksinimlere uyum sağlama ihtiyacı duyarlar. Ulusal ve uluslararası alanda prestij kazanma hedefleri, onları küresel eğilimlere karşı duyarlı kılar.

Benzer şekilde, yükseköğretim kurumları da bu bağlamda sürekli evrim geçirerek kurumsal varlıklarını devam ettirmek zorundadır (Geertsema ve Van Niekerk, 2009). Bu değişim ve gelişimlerin odağında olan örgütsel gelişmişlik ise, değişim ve yenilik arayışının merkezinde bulunup, danışmanlık hizmeti ve üst yönetim desteğiyle ele alınarak, tüm örgütsel unsurlarda - insan, yapı ve süreçte planlı değişiklikler yapmayı ve buna bağlı olarak örgütsel yetkinliği artırmayı hedefleyen kapsamlı bir süreçtir (Karadağ, 1999).

Örgütsel gelişmişlik en genel ifadeyle; bir bütün olarak örgütsel performansın geliştirilmesi şeklinde tanımlanabilir (Koçel, 2003). Örgütsel gelişim hakkında birçok tanım bulunmaktadır. Bu tanımların ortak noktaları; örgütsel gelişimin sürekli bir değişim süreci olduğu, örgütün tamamını kapsayıcı bir yaklaşım benimsediği, örgüt kültürüne etki ederek yapı, teknoloji ve süreçler arasındaki dinamikleri düzenlediği ve davranış bilimlerinden elde edilen bilgi ile değişim uzmanlarının yardımıyla örgütün genel sağlığını ve performansını artırmaya odaklandığıdır (Budak ve Budak, 2018).

Tüm örgütlerde olduğu gibi, bilginin ve bilimsel araştırmanın merkezi olan üniversitelerde de çalışanların etkin bir biçimde görev yapabilmeleri için uygulanan yönetim yaklaşımları ve metotları, üniversitenin ve akademisyenlerin örgütsel gelişim seviyeleri açısından kritik bir öneme sahiptir. Bu kapsamda çalışmanın amacı, spor bilimleri fakültelerindeki akademisyenlerin mantar yönetim yaklaşımı ile örgütsel gelişmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesidir.

Gereç ve Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, ilişkisel tarama modeli adı verilen bir nicel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Tarama modeli, mevcut ya da geçmişteki bir durumu olduğu gibi tasvir etmeye yöneliktir ve öğrenme süreçleri ile bireyin istenen davranışları kazanmasına yönelik uygulamaları kapsar. Genel tarama yöntemi, geniş bir evrende bulunan çok sayıdaki öğeyi inceleyerek bu evren hakkında genel bir kanaate varmaya çalışır. Bunun için ya evrenin tamamı ya da bu evrenden alınan bir örneklem incelenir. İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha fazla değişken arasındaki eşzamanlı değişimleri araştırır. Bu modelde, değişkenler arasında bir değişimin olup olmadığı ve eğer varsa bu değişimin nasıl gerçekleştiği üzerinde durulur (Karasar, 2015).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Ankara'daki üniversitelerin spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademisyenler oluşturmaktadır. Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi'nin verilerine göre

Ankara’da spor eğitimi veren üniversitelerde 179 akademisyen bulunmaktadır. Tüm evrene ulaşmak zaman ve imkanlar açısından mümkün olmadığı için araştırma evrenini temsil edebilecek örneklem bu akademisyenler içerisinde seçkisiz örnekleme yöntemi ile seçilen 114 akademisyen oluşturmaktadır.

Tablo 1

Akademisyenlerin Kişisel Bilgilerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

	Gruplar	f	%
Cinsiyet	Kadın	32	28,1
	Erkek	82	71,9
Yaş	21-30 Yaş	18	15,8
	31-40 Yaş	36	31,6
	41-50 Yaş	28	24,6
	51 Yaş ve üzeri	26	22,8
	Antrenörlük eğitimi	36	31,6
Bölüm	BES öğretmenliği	30	26,3
	Spor yöneticiliği	22	19,3
	Rekreasyon	26	22,8
	Profesör	32	28,1
Unvan	Doçent	36	31,6
	Dr. Öğr. Üyesi	12	10,5
	Öğretim Gör.	12	10,5
	Araştırma Gör.	22	19,3
	0-4 Yıl	40	35,1
Kurumda Çalışma Süresi	5-9 Yıl	18	15,8
	10-15 Yıl	10	8,8
	16 Yıl ve üzeri	46	40,4
	Toplam	114	100,0

Veri Toplama Araçları

Araştırmacılar tarafından kişisel bilgi formu hazırlanmış olup, katılımcıların cinsiyet, yaş, bölüm, unvan ve kurumda çalışma süresi bilgileri toplanmıştır.

Mantar Yönetim Ölçeği

Mantar yönetim algısını ölçmek için Birincioğlu ve Tekin (2018) tarafından geliştirilen 19 maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin “yetersiz bilgi paylaşımı”, “güç kaybı endişesi”, “yetersiz iletişim” ve “katılımcı yönetim eksikliği” olmak üzere dört boyutu vardır. Birinci boyut altı maddeden, ikinci boyut beş maddeden, üçüncü boyut dört maddeden ve son boyut dört maddeden oluşmaktadır. Ölçüm tekniği olarak 5’li Likert tipinde derecelendirilmiştir. Yapılan ölçek geliştirme çalışmasında uygulama yönteminin güvenilirliği için yapılan Cronbach testi sonucunda tüm sorular için hesaplanan genel güvenilirlik değerinin 0,879 (%87,9) gibi yüksek bir değer çıktığı görülmüştür. Ölçeğin güvenilirlik değerinin ise 0,891 olduğu görülmektedir.

Örgütsel Gelişmişlik Düzeyi Belirleme Ölçeği

Örgütsel gelişmişlik düzeyini ölçek için Çetin ve Karaokur Akdağ (2022) tarafından geliştirilen 18 maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçek “örgütsel değerlendirme”, “örgütsel müdahale” ve “örgütsel sürdürülebilirlik” alt boyutlarından oluşmaktadır. Ölçüm tekniği olarak 5'li Likert tipinde derecelenmiştir. Yapılan ölçek geliştirme çalışması sonucunda KMO testi değeri .964 olduğundan çalışma grubunun sağladığı veriler faktörlenmeye uygundur. Analiz sonucu Barlett's Küresellik Testi sonucu ($p < .001$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Ölçek iç tutarlılık katsayıları çok yüksek olup Cronbach alpha (α) .96 bulunmuştur. Ölçek güvenilirliği yüksek düzeydedir.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS 24.0 paket programı kullanılmıştır. Verilerin normal dağılımına ilişkin yapılan çarpıklık ve basıklık testleri sonrası, verilerin normal dağılım gösterdiği görülmüş ve uç değer sorunu yaratacak bir veriye rastlanmamıştır. Tablo 2'de normallik varsayımının test edilmesi için incelenen çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında değiştiği görülmektedir (Morgan ve ark., 2004). Verilerin analizinde frekans, yüzde dağılımı, ortalama değerleri, bağımsız örneklem t-Testi, tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Varyansların eşitliği için hesaplanan anlamlılık değeri ($p < 0.05$) olarak kabul edilmiştir (Büyüköztürk vd., 2021).

Tablo 2

Ölçeklerin Betimsel İstatistikleri

	Ölçekler	N	\bar{X}	S	Min.	Max.	Skw.	Kurt.
MYÖ	Yetersiz Bilgi Paylaşımı	114	15,68 (2,61)	5,33	6,00	30,00	,456	-,055
	Güç Kaybı Endişesi	114	11,75 (2,35)	4,89	5,00	25,00	,861	,507
	Yetersiz İletişim	114	10,45 (2,61)	3,17	4,00	19,00	,264	-,071
	Katılımcı Yönetim Eksikliği	114	10,80 (2,70)	3,92	4,00	20,00	,401	-,377
	Ölçek Toplamı	114	48,70 (2,56)	15,49	23,00	91,00	,648	-,001
ÖGDBÖ	Değerlendirme	114	12,92 (3,23)	3,56	4,00	20,00	-,667	-,215
	Müdahale	114	9,35 (3,11)	2,88	3,00	15,00	-,578	-,412
	Sürdürülebilirlik	114	35,29 (3,20)	10,57	11,00	55,00	-,708	-,161
	Ölçek Toplamı	114	57,57 (3,19)	16,11	18,00	90,00	-,637	-,124

Aralıklar/Kriter: 1,00-1,79=Çok Düşük; 1,80-2,59=Düşük; 2,60-3,39=Orta; 3,40-4,19=Yüksek; 4,20-5,00=Çok Yüksek

Katılımcılardan elde edilen tanımlayıcı istatistik sonuçlarına göre mantar yönetim ölçeği yetersiz bilgi paylaşımı (2,61) ve yetersiz iletişim (2,61) alt boyutlarının en yüksek, güç kaybı endişesi (2,35) alt boyutunun en düşük ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Örgütsel gelişmişlik düzeyi belirleme ölçeği örgütsel değerlendirme (3,23) alt boyutunun en yüksek, örgütsel müdahale (3,11) alt boyutunun en düşük ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

Mantar yönetim ölçeği ve örgütsel gelişmişlik düzeyi belirleme ölçeği çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde -1 ile +1 aralığında ve normallik varsayımını sağladığı söylenilebilir.

Araştırmanın Etiği

Mevcut araştırma süresince “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” çerçevesinde hareket edilmiştir. Bu makalede araştırma sürecinde, dergi yazım kurallarına, yayın ilkelerine, araştırma ve yayın etiği kurallarına, dergi etik kurallarına uyulmuştur. Makale ile ilgili doğabilecek her türlü ihlallerde sorumluluk yazara aittir. E-77082166-604.01.02-742750 sayı ve 14/09/2023 tarihli Gazi Üniversitesi Etik Komisyonu onayı alınmıştır.

Bulgular

Tablo 3

Ölçekler Arasındaki İlişkiye Ait Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Örgütsel Gelişmişlik Düzeyi Belirleme Ölçeği		
Mantar Yönetim Ölçeği	r	,786
	p	,000*

*p<,05 Kategoriler: 0-0,30=Düşük ilişki; 0,40-0,60= Orta düzeyde ilişki; 0,70-1,00= Yüksek düzeyde ilişki

Tablo 3 incelendiğinde katılımcıların mantar yönetim ölçeği ile örgütsel gelişmişlik düzeyi belirleme ölçeği arasındaki ilişkiye Pearson korelasyon analizi ile bakılmıştır. Mantar yönetim ölçeği geneli ile örgütsel gelişmişlik düzeyi belirleme ölçeği geneli arasında pozitif yönde yüksek düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Katılımcıların mantar yönetim algıları arttıkça örgütsel gelişmişlik düzeylerinin de artış gösterdiği söylenilebilir.

Tablo 4

Katılımcıların Cinsiyet Değişkeni İle Ölçekler Arasındaki Farklılığa İlişkin t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	t	sd	p	
MYÖ	Yetersiz Bilgi Paylaşımı	Kadın	32	14,87	5,15	1,01	112	,314
		Erkek	82	16,00	5,39			
	Güç Kaybı Endişesi	Kadın	32	10,06	4,99	2,35	112	,021*
		Erkek	82	12,41	4,72			
	Yetersiz İletişim	Kadın	32	10,37	3,99	0,17	112	,866
		Erkek	82	10,48	2,82			
	Katılımcı Yönetim Eksikliği	Kadın	32	9,56	4,39	2,14	112	,034*
		Erkek	82	11,29	3,63			
	Ölçek Toplamı	Kadın	32	44,87	16,77	1,66	112	,100
		Erkek	82	50,19	14,80			
ÖGDBÖ	Değerlendirme	Kadın	32	13,31	4,07	0,71	112	,476
		Erkek	82	12,78	3,35			
	Müdahale	Kadın	32	9,75	3,14	0,92	112	,359
		Erkek	82	9,19	2,78			
	Sürdürülebilirlik	Kadın	32	36,75	11,02	0,91	112	,362
		Erkek	82	34,73	10,40			
	Ölçek Toplamı	Kadın	32	59,81	17,36	0,92	112	,358
		Erkek	82	56,70	15,62			

*p<,05

Tablo 4 incelendiğinde katılımcıların cinsiyet değişkeni ile mantar yönetim ölçeği alt boyutlarından güç kaybı endişesi $t=2,35$, $p=,021<,05$ ve katılımcı yönetim eksikliği arasında $t=2,14$, $p=,034<,05$ 'e göre erkeklerin lehine anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Diğer alt boyutlar ve ölçek toplamında herhangi bir anlamlı ilişki görülmemiştir.

Katılımcıların cinsiyet değişkeni ile örgütsel gelişmişlik düzeyi belirleme ölçeği toplamı ve alt boyutları arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 5

Katılımcıların Yaş Değişkeni ile Ölçekler Arasındaki Farklılığa İlişkin ANOVA Sonuçları

	Yaş	N	\bar{X}	S	F	p	Post Hoc (Tukey)	
MYÖ	Yetersiz Bilgi Paylaşımı	21-30 Yaş	18	13,33	3,42	2,81	,042*	1-3
		31-40 Yaş	36	15,27	5,90			
		41-50 Yaş	28	17,78	5,78			
		51 Yaş ve üzeri	32	15,62	4,61			
	Güç Kaybı Endişesi	21-30 Yaş	18	9,77	2,64	2,61	,055	---
		31-40 Yaş	36	11,77	5,82			
		41-50 Yaş	28	13,64	6,06			
		51 Yaş ve üzeri	32	11,18	2,71			
	Yetersiz İletişim	21-30 Yaş	18	10,00	2,74	1,10	,349	---
		31-40 Yaş	36	9,88	3,63			
		41-50 Yaş	28	10,64	3,56			
		51 Yaş ve üzeri	32	11,18	2,36			
	Katılımcı Yönetim Eksikliği	21-30 Yaş	18	9,88	3,51	2,82	,042*	1-3
		31-40 Yaş	36	10,61	4,52			
		41-50 Yaş	28	12,54	4,36			
		51 Yaş ve üzeri	32	10,00	2,38			
Ölçek Toplamı	21-30 Yaş	18	43,00	9,33	2,35	,076	---	
	31-40 Yaş	36	47,55	18,12				
	41-50 Yaş	28	54,64	17,96				
	51 Yaş ve üzeri	32	48,00	11,08				
ÖGDBÖ	Değerlendirme	21-30 Yaş	18	14,11	2,80	4,44	,005*	3-1
		31-40 Yaş	36	13,50	4,13			
		41-50 Yaş	28	10,92	3,06			
		51 Yaş ve üzeri	32	13,37	3,08			
	Müdahale	21-30 Yaş	18	10,11	1,77	1,10	,349	---
		31-40 Yaş	36	9,72	3,60			
		41-50 Yaş	28	8,85	2,63			
		51 Yaş ve üzeri	32	8,93	2,65			
	Sürdürülebilirlik	21-30 Yaş	18	40,88	4,86	5,69	,001*	3-1
		31-40 Yaş	36	36,44	12,43			
		41-50 Yaş	28	29,14	11,53			
		51 Yaş ve üzeri	32	36,25	7,02			
	Ölçek Toplamı	21-30 Yaş	18	65,11	8,12	4,65	,004*	3-1
		31-40 Yaş	36	59,66	19,71			
		41-50 Yaş	28	48,92	16,58			
		51 Yaş ve üzeri	32	58,56	11,18			

* $p<,05$, Kategoriler: 21-30 yaş=1; 31-40 yaş=2; 41-50 yaş=3; 51 yaş ve üzeri=4.

Tablo 5 incelendiğinde, katılımcıların yaş değişkeni ile mantar yönetim ölçeği alt boyutlarından yetersiz bilgi paylaşımı $F=2,81$, $p=,042<,05$ ve katılımcı yönetim eksikliği $F= 2,82$,

$p=,042<,05$ 'e göre 31-40 yaş aralığındaki akademisyenlerin lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Diğer alt boyutlar ve ölçek toplamında herhangi bir farklılığa rastlanmamıştır.

Tablo 5 incelendiğinde, katılımcıların yaş değişkeni ile örgütsel gelişmişlik düzeyi belirleme ölçeği toplamı $F=4,65$, $p=,004<,05$, örgütsel değerlendirme alt boyutu $F=4,44$, $p=,005<,05$ ve örgütsel sürdürülebilirlik alt boyutu arasında $F=5,69$, $p=,001<,05$ 'e göre 21-40 yaş aralığındaki akademisyenlerin lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Diğer alt boyutta herhangi bir farklılığa rastlanmamıştır.

Tablo 6

Katılımcıların Bölüm Değişkeni ile Ölçekler Arasındaki Farklılığa İlişkin ANOVA Sonuçları

	Bölüm	N	\bar{X}	S	F	p	Post Hoc (Tukey)	
MYÖ	Yetersiz Bilgi Paylaşımı	Antrenörlük eğitimi	26	16,53	6,93	2,64	,053	---
		BES öğretmenliği	36	16,72	4,33			
		Spor yöneticiliği	30	15,66	4,93			
		Rekreasyon	22	13,00	4,51			
	Güç Kaybı Endişesi	Antrenörlük eğitimi	26	12,15	5,28	3,38	,021*	4-3
		BES öğretmenliği	36	12,27	4,59			
		Spor yöneticiliği	30	12,86	5,43			
		Rekreasyon	22	8,90	2,97			
	Yetersiz İletişim	Antrenörlük eğitimi	26	10,76	3,05	1,48	,223	---
		BES öğretmenliği	36	10,77	3,26			
		Spor yöneticiliği	30	10,73	3,07			
		Rekreasyon	22	9,18	3,20			
	Katılımcı Yönetim Eksikliği	Antrenörlük eğitimi	26	11,23	4,38	4,68	,004*	4-2
		BES öğretmenliği	36	11,83	3,84			
		Spor yöneticiliği	30	11,13	3,19			
		Rekreasyon	22	8,18	3,45			
Ölçek Toplamı	Antrenörlük eğitimi	26	50,69	18,03	3,63	,015*	4-2	
	BES öğretmenliği	36	51,61	14,58				
	Spor yöneticiliği	30	50,40	14,54				
	Rekreasyon	22	39,27	11,89				
Değerlendirme	Antrenörlük eğitimi	26	12,76	3,17	5,25	,002*	3-4	
	BES öğretmenliği	36	13,16	3,56				
	Spor yöneticiliği	30	11,26	3,26				
	Rekreasyon	22	15,00	3,43				
Müdahale	Antrenörlük eğitimi	26	9,00	2,93	3,11	,029*	3-4	
	BES öğretmenliği	36	9,27	3,27				
	Spor yöneticiliği	30	8,60	2,45				
	Rekreasyon	22	10,90	2,20				
Sürdürülebilirlik	Antrenörlük eğitimi	26	34,76	9,11	4,16	,008*	3-4	
	BES öğretmenliği	36	36,22	11,67				
	Spor yöneticiliği	30	30,73	10,88				
	Rekreasyon	22	40,63	7,10				
Ölçek Toplamı	Antrenörlük eğitimi	26	56,53	14,77	4,64	,004*	3-4	
	BES öğretmenliği	36	58,66	17,85				
	Spor yöneticiliği	30	50,60	14,82				
	Rekreasyon	22	66,54	12,04				

* $p<,05$, Kategoriler: Antrenörlük eğitimi=1; BES öğretmenliği=2; Spor yöneticiliği=3; Rekreasyon=4.

Tablo 6 incelendiğinde, katılımcıların bölüm değişkeni ile mantar yönetim ölçeği toplamı $F=3,63$, $p=,011<,05$ ve alt boyutlarından katılımcı yönetim eksikliği arasında $F=4,68$, $p=,004<,05$ 'e göre beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümünde görev yapan akademisyenlerin lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Güç kaybı endişesi alt boyutu arasında ise $F=3,38$, $p=,021<,05$ 'e göre spor yöneticiliği bölümünde görev yapan akademisyenlerin lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Diğer alt boyutlar arasında herhangi bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 6 incelendiğinde, katılımcıların bölüm değişkeni ile örgütsel gelişmişlik düzeyi belirleme ölçeği toplamı $F=4,64$, $p=,004<,05$, örgütsel değerlendirme alt boyutu $F=5,25$, $p=,002<,05$, örgütsel müdahale alt boyutu $F=3,11$, $p=,0,29<,05$ ve örgütsel sürdürülebilirlik alt boyutu arasında $F=4,16$, $p=,008<,05$ 'e göre rekreasyon bölümünde görev yapan akademisyenlerin lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Tablo 7

Katılımcıların Unvan Değişkeni ile Ölçekler Arasındaki Farklılığa İlişkin ANOVA Sonuçları

	Unvan	N	\bar{X}	S	F	p	Post Hoc (Tukey)	
MYÖ	Yetersiz Bilgi Paylaşımı	Profesör	32	14,50	5,30	6,32	,000*	5-4
		Doçent	36	17,66	5,03			
		Dr. Öğr. Üyesi	12	16,16	3,97			
		Öğretim Gör.	12	19,00	5,96			
		Araştırma Gör.	22	12,09	3,66			
	Güç Kaybı Endişesi	Profesör	32	10,75	3,75	6,93	,000*	5-2
		Doçent	36	14,22	5,51			
		Dr. Öğr. Üyesi	12	11,00	3,30			
		Öğretim Gör.	12	13,83	6,30			
		Araştırma Gör.	22	8,45	2,15			
	Yetersiz İletişim	Profesör	32	10,87	3,14	4,89	,001*	5-4
		Doçent	36	11,00	3,15			
		Dr. Öğr. Üyesi	12	9,50	2,87			
		Öğretim Gör.	12	12,50	3,00			
		Araştırma Gör.	22	8,36	2,40			
	Katılımcı Yönetim Eksikliği	Profesör	32	10,62	3,40	1,66	,164	---
		Doçent	36	12,05	4,04			
		Dr. Öğr. Üyesi	12	10,00	2,69			
		Öğretim Gör.	12	10,66	5,89			
		Araştırma Gör.	22	9,54	3,41			
Ölçek Toplamı	Profesör	32	46,75	14,36	5,45	,000*	5-4	
	Doçent	36	54,94	15,93				
	Dr. Öğr. Üyesi	12	46,66	10,47				
	Öğretim Gör.	12	56,00	20,44				
	Araştırma Gör.	22	38,45	8,52				
ÖĞDBÖ	Değerlendirme	Profesör	32	12,75	3,41	3,38	,012*	2-5
		Doçent	36	11,83	3,73			
		Dr. Öğr. Üyesi	12	13,83	1,94			
		Öğretim Gör.	12	12,00	5,00			
		Araştırma Gör.	22	15,00	2,26			
Müdahale	Profesör	32	9,12	2,58	2,12	,083	---	

	Doçent	36	9,16	2,97			
	Dr. Öğr. Üyesi	12	9,66	2,22			
	Öğretim Gör.	12	7,83	2,91			
	Araştırma Gör.	22	10,63	3,15			
	Profesör	32	35,37	8,07			
Sürdürülebilirlik	Doçent	36	31,55	12,38	4,58	,002*	4-5
	Dr. Öğr. Üyesi	12	37,50	7,07			
	Öğretim Gör.	12	31,33	12,32			
	Araştırma Gör.	22	42,27	7,58			
	Profesör	32	57,25	12,45			
Ölçek Toplamı	Doçent	36	52,55	18,56	4,16	,004*	4-5
	Dr. Öğr. Üyesi	12	61,00	10,44			
	Öğretim Gör.	12	51,16	19,72			
	Araştırma Gör.	22	67,90	12,14			

*p<,05, Kategoriler: Profesör=1; Doçent=2; Dr. Öğr. Üyesi=3; Öğretim Gör.=4; Araştırma Gör.=5.

Tablo 7 incelendiğinde, katılımcıların unvan değişkeni ile mantar yönetim ölçeği toplamı $F=5,45$, $p=,000<,05$, yetersiz bilgi paylaşımı alt boyutu $F=6,32$, $p=,000<,05$ ve yetersiz iletişim alt boyutu arasında $F=4,89$, $p=,001<,05$ 'e göre öğretim görevlisi unvanına sahip akademisyenlerin lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Güç kaybı endişesi alt boyutu arasında ise $F=6,93$, $p=,021<,05$ 'e göre doçent unvanına sahip akademisyenlerin lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Katılımcı yönetim eksikliği alt boyutu arasında herhangi bir farklılığa rastlanmamıştır.

Tablo 7 incelendiğinde, katılımcıların unvan değişkeni ile örgütsel gelişmişlik düzeyi belirleme ölçeği toplamı $F=4,14$, $p=,004<,05$, örgütsel değerlendirme alt boyutu $F=3,38$, $p=,012<,05$, örgütsel sürdürülebilirlik alt boyutu arasında $F=4,58$, $p=,0,02<,05$ 'e göre araştırma görevlisi unvanına sahip akademisyenlerin lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Örgütsel müdahale alt boyutu arasında herhangi bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 8

Katılımcıların Kurumda Çalışma Süresi Değişkeni ile Ölçekler Arasındaki Farklılığa İlişkin ANOVA Sonuçları

		Süre	N	\bar{X}	S	F	p	Post Hoc (Tukey)
MYÖ	Yetersiz Bilgi Paylaşımı	0-4 Yıl	40	13,75	3,92	6,05	,001*	1-2
		5-9 Yıl	18	19,77	4,72			
		10-15 Yıl	10	15,20	8,46			
		16 Yıl ve üzeri	46	15,86	5,01			
	Güç Kaybı Endişesi	0-4 Yıl	40	9,40	2,99	11,75	,000*	1-2
		5-9 Yıl	18	16,66	6,11			
		10-15 Yıl	10	11,60	7,56			
		16 Yıl ve üzeri	46	11,91	3,50			
	Yetersiz İletişim	0-4 Yıl	40	9,15	2,86	6,55	,000*	3-2
		5-9 Yıl	18	11,88	3,77			
		10-15 Yıl	10	8,80	4,07			
		16 Yıl ve üzeri	46	11,39	2,38			

		0-4 Yıl	40	9,20			
Katılımcı Yönetim Eksikliği	0-4 Yıl	40	9,20	3,45	7,10	,000*	1-2
	5-9 Yıl	18	13,88	3,92			
	10-15 Yıl	10	10,20	5,26			
	16 Yıl ve üzeri	46	11,13	3,27			
Ölçek Toplamı	0-4 Yıl	40	41,50	10,36	9,46	,000*	1-2
	5-9 Yıl	18	62,22	16,49			
	10-15 Yıl	10	45,80	24,88			
	16 Yıl ve üzeri	46	50,30	12,63			
Değerlendirme	0-4 Yıl	40	14,60	2,52	6,00	,001*	2-1
	5-9 Yıl	18	11,00	4,25			
	10-15 Yıl	10	13,00	4,89			
	16 Yıl ve üzeri	46	12,21	3,19			
Müdahale	0-4 Yıl	40	10,05	2,80	1,59	,194	---
	5-9 Yıl	18	8,44	3,60			
	10-15 Yıl	10	9,60	3,68			
	16 Yıl ve üzeri	46	9,04	2,37			
Sürdürülebilirlik	0-4 Yıl	40	39,70	7,96	4,80	,003*	2-1
	5-9 Yıl	18	29,66	14,69			
	10-15 Yıl	10	35,20	13,53			
	16 Yıl ve üzeri	46	33,69	8,66			
Ölçek Toplamı	0-4 Yıl	40	64,35	12,23	4,87	,003*	2-1
	5-9 Yıl	18	49,11	22,27			
	10-15 Yıl	10	57,80	22,10			
	16 Yıl ve üzeri	46	54,95	12,66			

*p<,05, Kategoriler: 0-4 yıl=1; 5-9 yıl=2; 10-15 yıl=3; 16 yıl ve üzeri=4.

Tablo 8 incelendiğinde, katılımcıların kurumda çalışma süresi değişkeni ile mantar yönetim ölçeği toplamı $F=9,46$, $p=,000<,05$, yetersiz bilgi paylaşımı alt boyutu $F=6,05$, $p=,001<,05$, güç kaybı endişesi alt boyutu $F=11,75$, $p=,000<,05$, yetersiz iletişim alt boyutu $F=6,55$, $p=,000<,05$ ve katılımcı yönetim eksikliği alt boyutu $F=7,10$, $p=,000<,05$ 'e göre kurumda 5-9 yıl aralığında çalışan akademisyenlerin lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Tablo 8 incelendiğinde, katılımcıların kurumda çalışma süresi değişkeni ile örgütsel gelişmişlik düzeyi belirleme ölçeği toplamı $F=4,87$, $p=,003<,05$, örgütsel değerlendirme alt boyutu $F=6,00$, $p=,000<,05$, örgütsel sürdürülebilirlik alt boyutu arasında $F=4,80$, $p=,0,03<,05$ 'e göre kurumda 0-4 yıl aralığında çalışan akademisyenlerin lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Örgütsel müdahale alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tartışma ve Sonuç, Öneriler

Bu araştırmada, Ankara'da bulunan üniversitelerin spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin mantar yönetim yaklaşımı ile örgütsel gelişmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin bazı değişkenler açısından incelenmesi amaç edinilmiştir. Bu amaç doğrultusunda, katılımcılardan elde edilen tanımlayıcı istatistik sonuçlarına göre mantar yönetim ölçeğinin “yetersiz bilgi paylaşımı” ve “yetersiz iletişim” alt boyutlarının en yüksek, “güç kaybı endişesi” alt boyutunun ise

en düşük ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar, akademik ortamda bilgi akışının ve etkili iletişimin önemli bir sorun olduğunu düşündürebilir. Bu bağlamda da akademisyenlerin araştırma ve öğretim süreçlerinde bilgiyi paylaşma ve etkili bir şekilde iletişim kurma gereksinimlerine rağmen bu konularda zorluklar yaşadıkları anlaşılmaktadır. Diğer yandan, “güç kaybı endişesi” alt boyutunda düşük ortalamalar, akademisyenlerin kendi yetenekleri, bilgileri ve konuları konusunda güvende olduklarına dair bir hissiyatı yansıtabilir. Bu, akademisyenlerin profesyonel rollerini ve kariyer yollarını koruma konusunda bir endişe taşımadıklarını gösteriyor olabilir. Meliş Günaltay vd. (2022)’nin araştırma görevlileri üzerinde yapmış oldukları çalışmada da “yetersiz bilgi paylaşımı” alt boyutunun en yüksek ortalama ile bu araştırmanın sonuçlarını destekler nitelikte olduğu görülmektedir. Örgütsel gelişmişlik düzeyi belirleme ölçeğinin de “örgütsel değerlendirme” alt boyutunun en yüksek, “örgütsel müdahale” alt boyutunun ise en düşük ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuç, kurumların kendi iç dinamiklerini, işleyişlerini ve performanslarını değerlendirme konusunda oldukça duyarlı ve dikkatli olduklarını göstermektedir. Örgütler, sürekli bir öz-değerlendirme süreci içerisinde olmakla, karşılaşılan zorlukları erken bir aşamada belirleyebilir ve bu zorlukları aşmak için stratejik planlar geliştirebilirler. Ancak, “örgütsel müdahale” alt boyutunun düşük ortalamaya sahip olması, kurumların tespit ettikleri sorunlara müdahale etme ya da bu sorunları çözme konusunda yeterince aktif olmadıklarını gösteriyor olabilir. Yani, problemleri tespit etmek konusunda proaktif bir yaklaşım sergilenirken, bu problemlerin çözümü için gereken adımların atılmaması olası bir durumdur. Bu iki bulgu, örgütlerin değerlendirme süreçlerini güçlendirmeleri gerektiği kadar, aynı zamanda bu değerlendirmeler sonucu elde edilen bilgilere dayalı eylem planları oluşturmalarının da kritik önem taşıdığını vurgulamaktadır. Çetin ve Karaokur Akdağ (2022)’in yapmış olduğu çalışma da bu araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Araştırmada katılımcıların mantar yönetim ölçeği ile örgütsel gelişmişlik düzeyi belirleme ölçeği arasındaki ilişkiye bakıldığında mantar yönetim ölçeği geneli ile örgütsel gelişmişlik düzeyi belirleme ölçeği geneli arasında pozitif yönde yüksek düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Katılımcıların mantar yönetim algıları arttıkça örgütsel gelişmişlik düzeylerinin de artış gösterdiği söylenilebilir. Mantar yönetim yaklaşımının sergilendiği örgütlerde yüksek bir gelişmişlik düzeyi görmek, ilk bakışta çelişkili gibi görünebilir. Ancak bazı durumlar ve bağlamlar, bu tür bir yönetimin neden bazı örgütler için avantajlı olabileceğini açıklayabilir. Özellikle kısa vadede belirli hedeflere ulaşma konusunda, üst yönetimin kontrolünü artırarak ve bilgi paylaşımını sınırlayarak daha hızlı karar alabilme avantajı olabilir. Bu, özellikle rekabetçi ve hızla değişen pazarlarda, stratejik bilgilerin rakiplerle paylaşılmaması gerektiğinde geçerli olabilir. Ayrıca, mantar yönetim yaklaşımı, bazı çalışanlar için net bir yön ve odak sağlar. Bu, özellikle hedefleri ve görevleri karmaşık olan veya çok sayıda çalışanın bulunduğu büyük örgütlerde avantajlı olabilir. Çalışanların sadece kendi

görevlerine odaklanmaları, genel organizasyonel hedeflere ulaşmada verimliliği artırabilir. Ancak, uzun vadede bu tür bir yönetim yaklaşımının sürdürülebilir olup olmadığı tartışmalıdır. Çalışanların yaratıcılığını, inovasyonunu ve bağlılığını sınırlayabilir. Ayrıca, bilgi paylaşımının sınırlı olması, örgütsel öğrenmeyi ve adaptasyonu engelleyebilir, bu da örgütün gelecekteki zorluklara ve değişikliklere tepki verme yeteneğini azaltabilir.

Araştırma sonuçları, akademisyenler arasında cinsiyete dayalı olarak mantar yönetim ölçeğindeki “güç kaybı endişesi” ve “katılımcı yönetim eksikliği” alt boyutlarında erkeklerin daha yüksek ortalamaya sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Akademik alandaki rekabetçi yapı ve bireysel başarıya verilen önem, erkek akademisyenlerde güç kaybı endişesini tetikleyebilir. Geleneksel toplumsal cinsiyet normları, erkekleri liderlik, kontrol ve otorite rollerine yönlendirirken; kadınları daha işbirlikçi ve destekleyici rollerde görmeyi teşvik edebilir. Bu nedenle, erkek akademisyenlerin katılımcı yönetim yaklaşımlarına daha mesafeli durduğunu ve bu yönetim tarzının eksikliğini daha fazla hissettikleri gözlemlenebilir. Bu bulgular, akademik alanda cinsiyetin, yönetim anlayışları ve tutumları üzerinde belirgin bir etkisi olduğunu göstermektedir ve bu konudaki farkındalığın artırılması, daha dengeli ve kapsayıcı bir akademik ortamın oluşturulması için önem taşımaktadır. Yapılan bazı çalışmalar da bu araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir (Osmanoğlu ve Üzüm, 2021; Meliş Günaltay vd., 2022; Yalap ve Poyraz, 2023).

Akademisyenlerin yaş değişkenine bağlı olarak, mantar yönetim ölçeğinde “yetersiz bilgi paylaşımı” ve “katılımcı yönetim eksikliği” alt boyutlarında 31-40 yaş aralığındaki bireylerin anlamlı derecede daha yüksek ortalamaya sahip oldukları belirlenmiştir. Bu durumu açıklamak için çeşitli nedenler öne sürülebilir. 31-40 yaş aralığı, akademik kariyerin ilerlemeye başladığı ve bireylerin daha çok sorumluluk aldığı bir dönemi temsil edebilir. Bu yaş aralığındaki akademisyenler, hem kariyerlerinin başlangıcındaki enerjilerini koruyor olabilirler, hem de yeterli deneyime sahip olabilirler. Bu kombinasyon, onların örgütsel bilgi paylaşımındaki eksiklikleri ve katılımcı yönetim eksikliklerini daha yoğun şekilde fark etmelerine neden olabilir. Ayrıca, bu yaş grubundaki bireylerin teknolojik gelişmelere daha açık olmaları ve yeni yönetim teknikleri konusunda daha bilgili olabilecekleri düşünülebilir. Sonuç olarak, bu bulgular, akademik yaşamın bu evresindeki bireylerin mantar yönetim özelliklerine daha duyarlı olduklarını göstermektedir.

Akademisyenlerin yaşlarına göre örgütsel gelişmişlik düzeyi belirleme ölçeği kapsamında, “örgütsel değerlendirme” ve “örgütsel sürdürülebilirlik” alt boyutlarında 21-40 yaş arası bireylerin diğer yaş gruplarına göre anlamlı derecede daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Öncelikle, 21-40 yaş aralığı genç ve orta yaşlı akademisyenleri temsil eder. Bu grup, yeni yönetim yaklaşımlarına, inovatif düşünceye ve teknolojik değişikliklere daha açık olabilir. Özellikle “örgütsel değerlendirme” kavramı, örgütün kendi iç dinamiklerini, güçlü ve zayıf yönlerini

değerlendirme yeteneğini ifade eder (Öztürk, 2019). Genç akademisyenlerin bu konuda daha eleştirel ve öz-değerlendirme yapabilme yeteneğine sahip olabileceği düşünülebilir. Diğer yandan, “örgütsel sürdürülebilirlik” kavramı, örgütün geleceğe dönük stratejilerini ve varlığını sürdürme kapasitesini temsil eder (Sezen Gültekin ve Argon, 2020). Genç akademisyenler, özellikle kariyerlerinin başında, bu tür stratejilere ve sürdürülebilirliğe daha fazla önem verebilirler, zira kendi kariyer gelişimleri bu sürdürülebilirlikle doğrudan ilişkilidir. Sonuç olarak, bu bulgular genç ve orta yaşlı akademisyenlerin örgütsel değerlendirme ve sürdürülebilirlik konularında daha duyarlı ve aktif olabilecekleri şeklinde yorumlanabilir.

Katılımcıların bölüm değişkeni ile mantar yönetim ölçeği toplamı ve “katılımcı yönetim eksikliği” alt boyutu arasında Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümünde görev yapan akademisyenlerin lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. “Güç kaybı endişesi” alt boyutunda ise Spor Yöneticiliği Bölümünde görev yapan akademisyenlerin lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Diğer alt boyutlar arasında herhangi bir farklılık bulunmamıştır. Bu iki bölüm dışında kalan diğer alt boyutlarda herhangi bir farklılık olmaması, genel olarak akademik kurum kültürünün, bölümler arasında ortak bir mantar yönetim algısını teşvik edebileceğini göstermektedir. Bu durum, farklı disiplinlerde bile olsa, örgüt kültürünün bireylerin algıları üzerinde önemli bir etkisi olduğunu teyit eder niteliktedir. Spor Yöneticiliği Bölümündeki akademisyenlerin "güç kaybı endişesi" alt boyutunda diğer bölümlere göre daha yüksek ortalamaya sahip olmaları ise, bu bölümün liderlik ve yönetim becerilerine verdiği vurgudan kaynaklanıyor olabilir. Spor yöneticiliği, takım dinamikleri ve liderlik becerilerini öne çıkaran bir alandır. Dolayısıyla, bu bölümde görev yapan akademisyenlerin, kendi liderlik pozisyonlarını koruma ve güç kaybına dair endişeler taşıma ihtimalleri diğer bölümlere kıyasla daha yüksektir. Çalışma sonuçları, akademik bölümlerin doğasının, akademisyenlerin mantar yönetim algıları üzerinde etkili olabileceğini ortaya koymaktadır. Beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümünde görev alan akademisyenler, pratiğe dayalı ve fiziksel etkileşim gerektiren bir eğitim süreciyle karşı karşıya kalmaktadır. Bu, eğitimin doğasından ötürü, bu bölümde görevli akademisyenlerin, katılımcı yönetimin eksikliği konusunda daha hassas olabileceğini göstermektedir. Katılımın ve etkileşimin bu kadar önemli olduğu bir alanda, katılımcı yönetimin eksikliğini hissetmek daha kolay olabilir.

Katılımcıların bölüm değişkeni ile örgütsel gelişmişlik düzeyi belirleme ölçeği toplamı, “örgütsel değerlendirme”, “örgütsel müdahale” ve “örgütsel sürdürülebilirlik” alt boyutları arasında rekreasyon bölümünde görev yapan akademisyenlerin lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Rekreasyon bölümünde görev yapan akademisyenlerin örgütsel gelişmişlik düzeyi belirleme ölçeği toplamı ve belirtilen alt boyutlarda anlamlı derecede daha yüksek puanlar almasının nedenleri çeşitli faktörlerle ilişkilendirilebilir. Öncelikle, rekreasyon bölümü, bireylerin boş zamanlarını

değerlendirme, doğa ve dış mekan etkinliklerini planlama ve uygulama üzerine odaklanır (Karaküçük, 2014). Bu, bölümdeki akademisyenlerin örgütsel değerlendirmeye, müdahaleye ve sürdürülebilirliğe dair konularda sürekli olarak deneyim kazanmalarını sağlar. Rekreasyon etkinliklerinin planlanması ve uygulanması sürecinde, akademisyenlerin sürekli olarak örgütsel değerlendirmeler yapmaları, etkinliklerin sürdürülebilirliği için stratejiler geliştirmeleri ve gerektiğinde müdahalelerde bulunmaları gerekir. Bu sürekli uygulama ve deneyim, rekreasyon bölümündeki akademisyenlerin bu alt boyutlarda daha yetkin hale gelmelerine yardımcı olabilir. Ayrıca, rekreasyon bölümündeki eğitimin doğası gereği, akademisyenlerin farklı disiplinlerle etkileşimde bulunmaları, farklı alanlardan bilgi ve beceri transferi yapmaları da muhtemeldir. Bu da onların örgütsel gelişmişlik düzeyini artırabilir.

Katılımcıların unvan değişkeni ile mantar yönetim ölçeği toplamı, “yetersiz bilgi paylaşımı” ve “yetersiz iletişim” alt boyutları arasında öğretim görevlisi unvanına sahip akademisyenlerin lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu sonuç, öğretim görevlilerinin hiyerarşik yapı içerisinde genellikle daha yeni akademik kariyere sahip olmaları ve bu nedenle kurumsal yapı, iletişim ağları ve bilgi paylaşımı konularında daha az deneyime sahip olabilecekleri gerçeğiyle ilişkilendirilebilir. Aynı zamanda, öğretim görevlileri genellikle daha üst unvanlara göre daha az akademik özerkliğe sahip olabilir, bu da onların bilgiye erişimde ve iletişimde sınırlamalar yaşamalarına neden olabilir. Araştırma bulgularına göre, mantar yönetim ölçeğinin “Güç kaybı endişesi” alt boyutunda ise doçent unvanına sahip akademisyenlerin lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu sonuç, doçentlerin kariyerlerinde daha ileri bir aşamada olmaları ve daha fazla sorumluluk ve yetki almaları nedeniyle daha yüksek bir güç kaybı endişesi taşıyabilecekleri gerçeğiyle ilişkilendirilebilir. Ayrıca, doçentlik unvanı, genellikle akademik hiyerarşi içinde daha yüksek bir konumda olduğundan, bu bireylerin örgütsel değişikliklere veya yönetim değişikliklerine karşı daha duyarlı olabileceği düşünülebilir.

Katılımcıların unvan değişkeni ile örgütsel gelişmişlik düzeyi belirleme ölçeği toplamı, “örgütsel değerlendirme” ve “örgütsel sürdürülebilirlik” alt boyutları arasında araştırma görevlisi unvanına sahip akademisyenlerin lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Araştırma görevlileri, adından da anlaşılacağı üzere, özellikle akademik araştırmaların içerisinde aktif olarak yer alır ve bu bağlamda örgütsel dinamiklere, değerlendirmelere ve sürdürülebilirliğe dair derinlemesine bilgi sahibi olabilirler. Örgütsel değerlendirme konusundaki yüksek ortalama puanları, araştırma görevlilerinin sürekli olarak akademik çalışmaların değerlendirilmesi, projelerin izlenmesi ve sonuçların analiz edilmesi gibi süreçlere dahil olmalarından kaynaklanıyor olabilir. Bu süreçler, onlara kurumun genel performansını değerlendirme ve kendi çalışmalarını bu genel performans içerisinde konumlandırma yeteneği kazandırabilir. Araştırma görevlilerinin örgütsel

sürdürülebilirlik konusunda daha yüksek ortalamaya sahip olmasının nedeni, akademik faaliyetlere ve çalışmalara derinlemesine dahil olmalarıdır. Araştırma görevlileri, genellikle bir akademik çalışmanın başından sonuna kadar etkin bir şekilde yer alırlar. Bu, onlara geleceğe dair planlar yapma, uzun dönemli araştırma stratejileri geliştirme ve sürekli olarak bilgi oluşturma gibi önemli görevlerde bulunma fırsatı tanır. Bu durum, onların kurumun uzun vadeli hedeflerini, sürdürülebilirlik stratejilerini ve gelecekteki potansiyel zorlukları daha iyi anlamalarını ve bu doğrultuda hareket etmelerini sağlar.

Katılımcıların kurumda çalışma süresi değişkeni ile mantar yönetim ölçeği toplamı, “yetersiz bilgi paylaşımı”, “güç kaybı endişesi”, “yetersiz iletişim” alt boyutu ve “katılımcı yönetim eksikliği” alt boyutları arasında kurumda 5-9 yıl aralığında çalışan akademisyenlerin lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu süre zarfında çalışan akademisyenler, kurumsal dinamikleri, işleyişi ve kültürü daha derinlemesine kavramış olabilirler. Ancak bu süreçte, bazı olumsuz yönetim uygulamalarına veya kurumsal zorluklara daha duyarlı hale de gelmiş olabilirler. Özellikle yetersiz bilgi paylaşımı ve iletişim gibi sorunlar, bir kurumun iç dinamiklerini ve karar alma süreçlerini daha iyi anlayan ve bu süreçlere daha aktif katılan bireyler tarafından daha net bir şekilde fark edilir. Aynı şekilde, güç kaybı endişesi ve katılımcı yönetim eksikliği, kurumla daha derin bir bağ kurmuş olan bu grup için önemli endişe kaynakları olabilir. Bu sonuçlar, kurumun orta seviye kariyerindeki akademisyenlerine yönelik politikalarını ve yönetim stratejilerini gözden geçirmesi gerektiğini gösteriyor olabilir. Osmanoğlu ve Üzüm (2021)’ün elde ettiği araştırma sonuçları da, bu çalışmanın bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Katılımcıların kurumda çalışma süresi değişkeni ile örgütsel gelişmişlik düzeyi belirleme ölçeği toplamı, “örgütsel değerlendirme”, “örgütsel sürdürülebilirlik” alt boyutları arasında kurumda 0-4 yıl aralığında çalışan akademisyenlerin lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu grup akademisyenler, kuruma yeni katılan ya da nispeten kısa süre önce katılmış bireylerden oluşmaktadır. Bu yeni nesil akademisyenler, güncel eğitim yaklaşımları ve öğrenme teknikleriyle daha yakın bir ilişki içerisinde olabilirler. Bu, onların örgütsel yapıları değerlendirme ve kurumun sürdürülebilirliğini analiz etme konusunda daha kapsamlı bir perspektife sahip olmalarına neden olabilir. Diğer bir olasılık ise, bu akademisyenlerin kurumun mevcut durumu, vizyonu ve misyonu hakkında daha objektif ve taze bir bakış açısına sahip olmalarıdır. Yeni katılan bireyler, dışarıdan edindikleri deneyimler ve gözlemlerle kurumun örgütsel yapısına yeni perspektifler getirebilirler. Sonuç olarak, 0-4 yıl aralığında çalışan akademisyenlerin bu alt boyutlarda diğer gruplardan daha yüksek puanlar alması, onların örgütsel dinamikleri ve sürdürülebilirliği farklı bir çerçeveden değerlendiriyor olabileceğini göstermektedir.

Bu çalışmanın sonuçlarına dayanarak şu önerilerde bulunulabilir:

- Akademisyenler arasında mantar yönetim anlayışı ve örgütsel gelişmişlik düzeyleri hakkında bilinç oluşturmak için eğitim seminerleri düzenlenebilir.
- Deneyimli akademisyenlerle daha az deneyime sahip olanları bir araya getirerek mentorluk programları oluşturulabilir. Bu, bilgi paylaşımını ve örgütsel değerleri aktarmada etkili olabilir.
- Fakülteler arası ve bölümler arası iletişimi artırmaya yönelik platformlar ve etkinlikler düzenlenebilir.
- Örgütsel gelişmişlik ve yönetim yaklaşımları hakkında düzenli olarak anketler ve geri bildirimler alınarak, süreçlerin etkinliği değerlendirilebilir.
- Örgütsel gelişmişlik ve mantar yönetim yaklaşımları üzerine çalışma grupları kurularak, bu konudaki en iyi uygulamaların ve stratejilerin belirlenmesi sağlanabilir.
- Akademik alanda sürekli değişen ihtiyaçlara yanıt vermek için sürekli eğitim ve profesyonel gelişim programları düzenlenebilir.
- Benzer konular üzerine daha kapsamlı ve farklı üniversiteleri kapsayan çalışmalarla, bu çalışmanın bulgularının genelleştirilmesi sağlanabilir.

Etik Kurul İzin Bilgileri

Etik değerlendirme kurulu: Gazi Üniversitesi Etik Komisyonu

Etik değerlendirme belgesinin tarihi: 14.09.2023

Etik değerlendirme belgesinin sayı numarası: E-77082166-604.01.02-742750

Araştırmacıların Katkı Oranları Beyanı

Araştırmanın tüm aşamalarında üç yazar da eşit katkıda bulunmuştur.

Çatışma Beyanı

Yazarların araştırma ile ilgili bir çatışma beyanı bulunmamaktadır.

Kaynakça

Akdağ, Ş. K. (2022). *Örgüt içi girişimciliğin yenilikçiliğe etkisinde örgütsel gelişmişliğin rolü: yükseköğretim kurumlarında bir karma desen çalışması*. Yayımlanmamış Doktora tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Amend, A., Fang, Z., Yi, C., ve McClatchey, W. C. (2010). Local perceptions of Matsutake mushroom management, in NW Yunnan China. *Biological conservation*, 143(1), 165-172.

- Birincioğlu, N., ve Tekin, E. (2018). Mantar yönetim ölçeği geliştirilmesi üzerine bir çalışma. *Business and Economics Research Journal*, 9(1), 169-186.
- Budak, G., ve Budak, G. (2018). *İşletme yönetimi* (9. Basım). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Çetin, M., ve Karaokur Akdağ, Ş. (2022). Organizational development level determination scale: A validity and reliability study. *Journal of Education and Learning*, 11(4), 174-192. <https://doi.org/10.5539/jel.v11n4p174>
- Doğu, G. A., ve Yılmaz, B. (2017). Gençlik ve Spor Bakanlığı merkez teşkilatı çalışanlarının örgütsel adalet ile örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 12(1), 16-27.
- Geertsema, J. C., ve Van Niekerk, F. (2009). Strategies for university improvement: The research profile change at a South African non-research intensive university. *SAJHE*, 23(5), 912-934.
- Gün, S., ve Tutcu, A. (2019). *Örgütsel gelişim ve yönetim uygulamaları*. Ankara: İksad Publication.
- Herman, R. E. (1997). *The Process of excelling: The practical how-to guide for managers and supervisors greensboro*. NC: Oakhill Press Google Books.
- Karadağ, M. (1999). A fundamental approach to developing public administration: Organization development and a field study (PhD thesis). Cumhuriyet University Institute of Social Sciences, Sivas.
- Karaküçük, S. (2014). *Rekreasyon: Boş zamanları değerlendirme*. Gazi Kitabevi: Ankara.
- Karasar, N. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemi* (28. Basım). Ankara: Nobel yayın dağıtım.
- Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği* (9. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Külekci, 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. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 361-371.
- Mar, A. (2011). Mushroom management simplicable business guide. www.management.simplicable.com, Erişim: 02.09.2023.
- Meliş Günaltay, M., Işıklı, F., ve Durur, F. (2022). Araştırma görevlilerinde mantar yönetim ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Sağlık yönetimi alanında bir araştırma. *Yükseköğretim Dergisi*, 12(2), 307-319.
- Morgan, G. A., Leech, N. L., Gloeckner, G. W., ve Barrett, K. C. (2004). *SPSS for introductory statistics: Use and interpretation*. New Jersey London: Psychology Press.
- Osmanoğlu, H., ve Üzüm, H. (2021). Gençlik ve spor il müdürlükleri çalışanlarının mantar yönetimi algı düzeyleri üzerine bir araştırma. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 293-302.
- Öztürk, D. (2019). Örgütsel Performans. Ed. (Y. Demir Uslu, Y. Hancıoğlu, G. Yeşilaydın ve N. Oral Kaya) *Örgütsel Yaklaşımlar-I içinde* (s.240-260). Eskişehir, Nisan Kitabevi.
- Sezen Gültekin, G., ve Argon, T. (2020). Development of organizational sustainability scale. *Sakarya University Journal of Education*, 10(3), 507-531.
- Tekin, E., ve Birincioğlu, N. (2017). Bilgi çağının odak noktası üniversitelerde mantar yönetimi. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(14), 22-29. Doi: 10.23929/javs.508.
- Turan, E., Akyel, Y., ve Tolukan, E. (2019). Akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine bir araştırma. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 1-16.
- Yalap, O., ve Poyraz, Z. Y. (2023). Sağlık Çalışanlarının mantar yönetim algılarının demografik özellikler açısından incelenmesi. *Journal of Organizational Behavior Review*, 5(1), 36-55.



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

¹ Bu makale 7. Uluslararası Akademik Spor Araştırmaları Kongresi'nde özet bildiri olarak sunulmuştur.