

HAVALİMANI YER HİZMETLERİ ÇALIŞANLARININ MANTAR YÖNETİMİ ALGISI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: İSTANBUL İLİ ÖRNEĞİ

Dr. Öğr. Üyesi Hilal ÖZTÜRK¹

ÖZ

Mantar yönetimi son yıllarda çalışılmaya başlanmış olan örgütsel davranıştaki güncel konulardan biridir. Bu yönetim biçimi mantar yetiştiriciliğinde olduğu gibi kişileri dışarıdan bağımsız olarak karanlıkta bırakarak yetiştirmek üzerinedir. Bu yönetimin hakim olduğu örgütlerde üstler astlarına verdikleri işin açıklamasını yapmadan görevlerini tamamlamalarını istemektedirler bu durumda düzgün bilgi akışı olmadığı için bilgi asimetrisi oluşmaktadır. Bu ortamda yöneticiler de kimseye sormadan karar alabilmektedir (Mar, 2011). Buna bağlı olarak havacılık alanında da hiç çalışma yapılmayan bu konunun yer hizmetleri çalışanları üzerindeki etkileri gözlemlenmek istenmiş ve bu çalışma yapılmıştır. Araştırmamızda havalimanı yer hizmetleri çalışanları evren olarak alınmış, İstanbul'da bulunan Sabiha Gökçen Havalimanı ve İGA (İstanbul Havalimanı) çalışanları örneklem olarak seçilmiştir. Örneklemde 91 deneye anket formu ulaştırılmış ve hatalı anket olmadığı için tamamı araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırmada Frekans Analizi ve demografik veriler ile mantar yönetiminin alt başlıkları arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Analizler sonucu Mantar Yönetimi alt başlıkları olan “Yetersiz Bilgi Paylaşımı”, “Güç Kaybı Endişesi”, “Yetersiz İletişim” ve “Katılımcı Yönetim Eksikliği” ile demografik veriler olan, yaş, cinsiyet, medeni durum ve tecrübe durumu arasındaki ilişkilere bakılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Mantar yönetimi, Yer hizmetleri, Havacılık sektörü

Jel Kodları: D23, M19

A RESEARCH ON THE PERCEPTION OF MUSHROOM MANAGEMENT OF AIRPORT GROUND SERVICES EMPLOYEES: THE EXAMPLE OF ISTANBUL PROVINCE.

ABSTRACT

Mushroom management is one of the current topics in organizational behavior that has begun to be studied in recent years. This style of management is about growing people by keeping them in the dark, independent of the outside, just like in mushroom cultivation. In organizations dominated by this management, superiors ask their subordinates to complete their duties without explaining the work they have assigned to them. In this case, information asymmetry occurs because there is no smooth flow of information. In this environment, managers can make decisions without asking anyone (Mar, 2011). Accordingly, it was desired to observe the effects of this issue, which has never been studied in the field of aviation, on ground handling personnel, and this study was carried out. In our research, airport ground services employees were taken as the

¹Dr. Öğr. Üyesi, hilal.ozturk@nisantasi.edu.tr, 0000-0003-1104-8635

population, and Sabiha Gökçe Airport and İGA (Istanbul Airport) employees in Istanbul were selected as samples. A survey form was delivered to 91 subjects in the sample, and since there were no faulty surveys, all of them were included in the study. Frequency Analysis and Pearson correlation analysis were used in the study to examine the relationship between demographic data and mushroom management subheadings. As a result of the analysis, the relationships between the Mushroom Management subheadings "Inadequate Information Sharing", "Concern About Loss of Power", "Inadequate Communication" and "Lack of Participatory Management" and demographic data such as age, gender, marital status and experience level were examined.

Keywords: Mushroom management, Ground handling services, Aviation industry

JEL Codes:D23, M19

GİRİŞ

Klasik yönetimle başlayan yönetim süreci, neo-klasik yönetim ve günümüzde modern yönetim şekilleri ile devam etmektedir. Modern yönetim süreci ile çalışanların davranışlarını inceleyen bir bilim alanı ortaya çıkmıştır örgütsel davranış olarak adlandırılan bu alan, örgüt içerisindeki davranışsal araştırmaları ele alır. Örgüt içerisindeki bireylerin iş yaşamında karşılaştıkları durumlar ve yönetim şekli kişilerin davranışlarını etkiler (Gürbüz ve Sığırı, 2019). 1913 yılında Hugo Münsterber tarafından yazılan "Psikoloji ve Endüstriyel Verimlilik" isimli kitapta örgütsel davranış alanından bahsedilmiş ve çalışanların verimlilikleri üzerinde durmuştur (Moskowitz, 1977). Yıllardır yapılan bu çalışmalar modern yönetimde farklı şekillerde karşımıza çıkmaktadır. Mantar yönetimi de bunlardan bir tanesidir. Mantar yönetim kavramı, doğal mantarların yetiştirilme sürecine benzetilmesiyle ortaya çıkan bir kavram olarak açıklanabilir. Bu teori mantarların yetiştirilme metaforu ile ilişkilendirilerek yönetim bilimine gireli çok olmamıştır. Metafora göre yönetici, çalışanları mantar yetiştiriciliğinde olduğu gibi karanlıkta bırakır ve onlara sadece ihtiyacı olan kaynakları sağlayarak performansını artıracakını düşünür. Yani çalışanlara gerekli kaynaklar verilerek mantar yetiştiriciliğinde olduğu gibi gübreleme işlemi yapılmaktadır (Birincioğlu ve Tekin, 2018).

Yöneticiler mantar teorisinde çalışanlardan kendilerinin kararlarını sorgulamalarını, onları kesinlikle eleştirmemelerini ve sadece kendilerine verilen görevleri yerine getirmelerini istemektedirler. Bu durum çalışanların kuruma ve yöneticilerine olan güvenin azalmasına neden olacaktır. Ayrıca çalışanların örgütsel bağlılıklarının ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının azalmasına neden olmaktadır. Ayrıca tükenmişliklerinin düzeylerinin artmasına, işe devamsızlıklarının ve işten ayrılma niyetlerinin de artmasına yol açacaktır (Damar ve Eryeşil, 2023).

Yöneticiler, kendilerini her şeyi bilen biri olarak konumlamaları ve çalışanların kendilerinden daha önce yeni fikirler bulabileceklerinden korkmaları, onları kötü kararlar almaya itmekte ve çalışanları asli iş dışındaki diğer faaliyetlerden dışlamalarına sebep olmaktadır (Kılıç, 2015). Kararlara katılımın olmadığı, tek taraflı bilgi akışının olduğu ve geri bildirim olmadığı bir çalışma ortamı, çalışanlar üzerinde bazı etkiler yaratabilmekte ve bazı olumsuz davranış sorunlarına neden olabilmektedir (Mumcu

ve Aras, 2021). Çalışanların kararlara katılmasının engellenmesi, bilgilerin çalışanlardan gizlenmesi, örgütteki iletişim sürecinde çok fazla kontrol mekanizması yaratmaları sebebiyle çalışanlar mantar yetiştiriciliğinde olduğu gibi karanlıkta kaldıklarını hissetmekte ve yöneticilerin sadece kendi çıkarlarını gözettiklerini düşünmektedirler. Bu süreçte baktığımızda çalışanların kuruma karşı güven duyguları azalmakta ve sinik davranışlar gösterebilmektedirler (Bolea ve Atwater, 2015).

İşletmelerin kar elde etmesini ve rakiplerine karşı avantaj yakalamasını sağlayan kişiler yine çalışanlardır. Çalışanlar, yaratıcı fikirleri sayesinde rakipler tarafından taklit edilemeyecek yenilikler üretebilmektedirler (İraz, 2005; Ülgen ve Mirze, 2013). Mantar yönetim, çalışanların moralinin düşük olmasına, personel değişimine, fırsatların kaçırılmasına ve genel başarısızlığa neden olabilmektedir (Neill ve Laplante, 2005). Ayrıca mantar yönetim algısı, görev performanslarını sürecini etkilemekte, çalışanların işe yabancılaşma düzeylerini arttırmakta ve buna bağlı olarak iş tatminlerini azaltmaktadır (Çetin, 2021). Performans belirli bir zaman dilimi içerisinde belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyidir (Borman ve Motowidlo, 1993). Bir iş görenin iş tanımlarında veya iş gereklerinde belirtilen görev ve sorumlulukları yapmaması çalışma anlamında sorun yaşamasına sebep olacaktır.

Bunlarla beraber birçok alanda hala bakir olan bu konunun havacılık alanında da hiç çalışma yapılmamış olması bu alana yoğunlaşarak çalışma yapma istediğini tetiklemiştir. Mantar yönetiminin yer hizmetleri çalışanlarının demografik verileri ile karşılaştırılarak etkileri gözlemlenmek istenmiş ve bu çalışma yapılmasına karar verilmiştir.

1. MANTAR YÖNETİMİ

Mantar yönetimi uygulamasından ilk kez 1981 yılında yayınlanan “The Soul of a New Machine” kitabında bahsedilmektedir (Kidder, 1981: 109). Bu yaklaşımda, yöneticiler ile çalışanlar arasında bilgi asimetrisi ve tek yönlü iletişim bulunmaktadır (Kılıç ve Olgun, 2017). Bu anlamda yönetici, işin nasıl yapılacağı ile yönlendirmeyi yapacaktır ancak neden yapıldığına dair bilgi paylaşmayacaktır (Öztürk ve Aras, 2021). Mantar yönetimi çalışanlara gerekli çalışma ortamını sağlaması ancak çalışanları yaptıkları iş, örgüt anlayışı, planları ve hedefleri ile ilgili sorgulama yapmalarına izin vermeden onlardan örgüte katkı sağlamaları, performans ve sonuç üretmeleri beklenmektedir (Kılıç, 2015). Mantar yönetim, kapalı ve şeffaf olmayan bir yönetim anlayışı olarak tanımlanabilir. Çalışanlar, zamanla mantar yönetim biçimini kullanan yöneticiye karşı güvenlerini kaybetmektedirler. Bu yönetim biçiminin etkisinde kalan çalışanlarda, örgütsel bağlılıkta azalma, tükenmişlik ve sinizmde artma gibi olumsuz davranışsal tutumlar ortaya çıkabilmektedir (Bolea ve Atwater, 2015). Yapılan bir çalışmada, çalışanların kurumlarında uygulanan mantar yönetiminden dolayı %25’inin işlerinden ayrıldığı, %79’unun yöneticilerinin kendileriyle firma verilerini paylaşmadığı için onlara güven duymadıkları saptanmıştır (Smith, 2015). Mantar yönetim biçimi; saydam/şeffaf, demokratik ve katılımcı yönetim anlayışına ters düştüğü için olumsuz bir yönetim biçimi olarak kabul edilmektedir (Yorgancıoğlu Tarcan vd., 2021).

Ancak bu yönetim biçimini başka bir boyutta incelersek mantar yönetim algısı ile örgüte bilinçli zarar verme ve örgüt amaçlarını baltalama gibi örgüte yönelik sapkın davranışlar arasında olumsuz yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır (Akduru ve Arslantaş, 2021).

1.1 Mantar Yönetiminin Alt Faktörleri

Mantar yönetiminin dört alt faktörü mevcuttur. Bunlar;

Yetersiz Bilgi Paylaşımı; yöneticiler çalışanlarla bilgi paylaşımının zaman kaybı olarak değerlendirmektedirler. Bu yüzden yöneticiler, işletmeyle ilgili stratejik bilgilerin ve bazı bilgilerin sadece kendilerinde kalması gerektiğini düşünmektedirler (Birincioğlu ve Tekin, 2018). Çünkü stratejik bilgilerin rakipleri tarafından öğrenilmemesi gerekmektedir. Ayrıca yöneticiler işletmenin güvenliğini sağlamak ve verilecek bilginin oluşturabileceği olumsuz sonuçlarından kaçınmak istedikleri için de bilgi paylaşmak istememektedirler (Yorgancıoğlu Tarcan vd., 2021).

Güç Kaybı Endişesi; yöneticiler örgütle ilgili bilgileri çalışanlardan gizlerler çünkü bu bilgileri kendilerine güç kaynağı olarak görürler. Bu teoride yöneticiler, kurumdaki çalışanların başarılarını takdir etmezler, kariyer gelişimini desteklemezler ve örgütte korku kültürü oluşturmaya çalışırlar (Birincioğlu ve Tekin, 2018). Dolayısıyla çalışanların %25'inden fazlası bilgi eksikliğinin yöneticilerin güç oyunları oynamasından kaynaklandığını düşünmektedir (Külekcı vd., 2020).

İletişim Yetersizliği; bu teoride yönetici tek taraflı iletişim sağlamaktadır. Örneğin; yöneticiler finansal bilgileri çalışanlardan sakladığında, çalışanlar kesintilerin veya diğer kararların neden alındığını anlamayabilmektedir. Bu durum da yanlış değerlendirmelere ve işletmenin doğru kararlar alamamasına neden olabilmektedir (Bolea ve Atwater, 2015).

Katılımcı Yönetim Eksikliği; yöneticiler çalışanlarına yetki ve sorumluluk haklarını devretmek istememektedir. Ayrıca yöneticiler tarafından çalışanların kararlara katılımı desteklenmez ve işle ilgili değerlendirme hakkının olmadığını savunurlar. Dolayısıyla işletmede katılımcı yönetim tarzı benimsenmemektedir (Birincioğlu ve Tekin, 2018).

1.2 Mantar Yönetiminin Uygulanma Nedenleri

Kılıç (2015) yaptığı çalışmada, mantar yönetimi yaklaşımını aşındaki etkenlerden dolayı uygulandığını belirtmiştir. Bunlar;

Bilgilerin Gizlilik Düzeyi; örgütün elinde bulundurduğu önemli bilgiler herkesle paylaşılmaz. Global bir içecek firmasının formülünün çok az kişide olması formül gizliliğini koruyarak başka kişilerin aynı tatta bu içeceği yapmasını önlemektedir.

Prosedürler Gereği; yasalar gereği örgüte ve kişilere ait bazı özel bilgiler (askeri ve sağlık bilgileri gibi) üçüncü kişiler ile paylaşılmaz. Bu nedenle yöneticiler alt kademe çalışanlardan bilgi

saklayabilmektedirler.

İş Görenler Arasındaki Çatışmaları Önlemek; yönetim ile bir birim ya da bir çalışan arasında gerçekleşen özel bir anlaşma veya bir kişinin yaptığı yanlış ve etik dışı davranış diğer birimlerce bilindiği takdirde, bu birim üzerinde baskı oluşabilir. Bu ve benzeri durumlar çalışanlar arasında çatışmaların ortaya çıkmasına neden olabilir.

Örgütün Prestijini Ve Düzenini Korumak; örgüte ait bilgilerin herkesle paylaşılmaz. Yöneticiler arası çatışmalar, mobbing oranları ya da farklı başarısızlıklar başkalarıyla paylaşıldığında örgütün prestiji sarsılabilir.

Söylentileri Ve Yanlış Yorumları Önlemek; örgüt bazı dönemlerde ekonomik veya yönetim konusunda ciddi krizler atlatıyor ya da birleşme, küçülme gibi süreçlerden geçiyor olabilir. Böyle dönemlerde alt kademelerle paylaşılacak bilgiler, kurumda dedikoduların yayılmasına, motivasyonun kaybolmasına ve sürecin daha ağır atlatılmasına sebep olabilir. Bu nedenle bazı stratejik bilgiler alt kademelerle paylaşılmaz.

Panik Ve Kaosu Önlemek; özellikle büyük kriz anları sadece üst yönetim tarafından bilinmelidir. Herkes ya da çoğunluk bildiği takdirde büyük kaotik bir ortam oluşacaktır.

2 YÖNTEM

Araştırmamızda havalimanı yer hizmetleri çalışanları evren olarak alınmış, İstanbul'da bulunan Sabiha Gökçen Havalimanı ve İGA (İstanbul Havalimanı) çalışanları örneklem olarak seçilmiştir. Örneklemde 91 deneğe anket formu ulaştırılmış ve hatalı anket olmadığı için tamamı araştırmaya dahil edilmiştir. SPSS Programı kullanılarak analizler yapılmıştır.

Araştırma soruları şunlardır;

1. Yer hizmetleri alanında çalışanların mantar yönetimi alt faktörlerinden yetersiz bilgi paylaşımı ile demografik verileri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Yer hizmetleri alanında çalışanların mantar yönetimi alt faktörlerinden güç kaydı endeksi ile demografik verileri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Yer hizmetleri alanında çalışanların mantar yönetimi alt faktörlerinden yetersiz iletişim ile demografik verileri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Yer hizmetleri alanında çalışanların mantar yönetimi alt faktörlerinden katılımcı yönetim eksikliği ile demografik verileri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

3 BULGULAR

Araştırmada Frekans Analizi ve demografik veriler ile mantar yönetiminin alt başlıkları arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Analizler sonucu Mantar Yönetimi alt başlıkları olan “Yetersiz Bilgi Paylaşımı”, “Güç Kaybı Endeksi”, “Yetersiz İletişim” ve “Katılımcı Yönetim Eksikliği” ile demografik veriler olan, yaş, cinsiyet, medeni durum ve tecrübe durumu arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Ölçeğin güvenirlik analizi yapılmış ve cronbach alpha sonucu 0,891 çıkmıştır. Bu da ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Araştırmamızın sonuçları aşağıdaki tablolarda görüldüğü gibidir.

Tablo 1. Yaş Dağılımları

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
20-22	35	38,5	38,5	38,5
23-26	30	33,0	33,0	71,4
27 ve üstü	26	28,6	28,6	100,0
Toplam	91	100,0	100,0	

Çalışmamıza 20-22 yaş grubuna dahil olan 35 kişi, 23-26 yaş grubunda olan 30 kişi, 27 yaş ve üstü olan 26 kişinin katıldığı görülmektedir.

Tablo 2. Cinsiyet Dağılımları

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kadın	41	45,1	45,1	45,1
Erkek	50	54,9	54,9	100,0
Toplam	91	100,0	100,0	

Cinsiyet bazında baktığımızda ise 41 kadın ve 50 erkek çalışmamıza dahil olmuştur.

Tablo 3. Medeni Durum Dağılımları

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Bekar	78	85,7	85,7	85,7
Evli	13	14,3	14,3	100,0
Toplam	91	100,0	100,0	

78 bekar yer hizmetleri çalışanı ve 13 evli yer hizmetleri çalışanı bu araştırmaya katılmıştır.

Tablo 4. Tecrübe Süresi Dağılımları

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
0-2 Yıl	35	38,5	38,5	38,5
3-5 Yıl	30	33,0	33,0	71,4
5 Yıl ve üstü	26	28,6	28,6	100,0
Toplam	91	100,0	100,0	

Tecrübe süresi dağılımlarına baktığımızda ise 0-2 yıl çalışma süresine sahip 35 kişi, 3-5 yıl çalışma süresine sahip 30 kişi ve 5 yıl üstü çalışma süresine sahip 26 kişi araştırmamıza katılmıştır.

Tablo 5. “Yetersiz Bilgi Paylaşımı” Alt Faktörü İle Demografik Veriler Arasındaki Korelasyon Sonuçları

	Yaş	Cinsiyet	Medeni Durum	Tecrübe Süresi	Yetersiz Bilgi Paylaşımı
Pearson Correlation	1	-,056	,513**	1,000**	,271**
Sig. (1-tailed)		,300	,000	,000	,005
N	91	91	91	91	91
Pearson Correlation	-,056	1	-,009	-,056	-,087
Sig. (1-tailed)	,300		,466	,300	,206
N	91	91	91	91	91
Pearson Correlation	,513**	-,009	1	,513**	,244**
Sig. (1-tailed)	,000	,466		,000	,010
N	91	91	91	91	91
Pearson Correlation	1,000**	-,056	,513**	1	,271**
Sig. (1-tailed)	,000	,300	,000		,005
N	91	91	91	91	91

Mantar yönetimi alt faktörlerinden yetersiz bilgi paylaşımı ile demografik veriler arasında ilişki var mıdır? araştırma sorusunun sonuçlarına baktığımızda yaş faktörü ile yetersiz bilgi paylaşımı arasında, medeni durum ile yetersiz bilgi paylaşımı arasında ve tecrübe ile yetersiz bilgi paylaşımı arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 6. “Yetersiz İletişim” Alt Faktörü İle Demografik Veriler Arasındaki Korelasyon Sonuçları

	Yaş	Cinsiyet	Medeni Durum	Tecrübe Süresi	Yetersiz İletişim
Pearson Correlation	1	-,056	,513**	1,000**	,039
Sig. (1-tailed)		,300	,000	,000	,357
N	91	91	91	91	91
Pearson Correlation	-,056	1	-,009	-,056	,005
Sig. (1-tailed)	,300		,466	,300	,481
N	91	91	91	91	91
Pearson Correlation	,513**	-,009	1	,513**	-,085
Sig. (1-tailed)	,000	,466		,000	,211
N	91	91	91	91	91
Pearson Correlation	1,000**	-,056	,513**	1	,039
Sig. (1-tailed)	,000	,300	,000		,357
N	91	91	91	91	91

Mantar yönetimi alt faktörlerinden yetersiz iletişim ile demografik veriler arasında ilişki var mıdır? Araştırma sorusunun sonuçlarına baktığımızda hiçbir demografik veri ile yetersiz iletişim arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmemektedir.

Tablo 7. “Katılımcı Yönetim Eksikliği” Alt Faktörü İle Demografik Veriler Arasındaki Korelasyon Sonuçları

	Yaş	Cinsiyet	Medeni Durum	Tecrübe Süresi	Katılımcı Yönetim Eksikliği
Pearson Correlation	1	-,056	,513**	1,000**	,029
Sig. (1-tailed)		,300	,000	,000	,393
N	91	91	91	91	91
Pearson Correlation	-,056	1	-,009	-,056	,037
Sig. (1-tailed)	,300		,466	,300	,365
N	91	91	91	91	91
Pearson Correlation	,513**	-,009	1	,513**	,060
Sig. (1-tailed)	,000	,466		,000	,287
N	91	91	91	91	91
Pearson Correlation	1,000**	-,056	,513**	1	,029
Sig. (1-tailed)	,000	,300	,000		,393
N	91	91	91	91	91

Mantar yönetimi alt faktörlerinden katılımcı yönetim eksikliği ile demografik veriler arasında ilişki var mıdır? Araştırma sorusunun sonuçlarına baktığımızda hiçbir demografik veri ile katılımcı yönetim eksikliği arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmemektedir.

Tablo 8. “Güç Kaybı Endeksi” Alt Faktörü İle Demografik Veriler Arasındaki Korelasyon Sonuçları

	Yaş	Cinsiyet	Medeni Durum	Tecrübe Süresi	Katılımcı Yönetim Eksikliği
Pearson Correlation	1	-,056	,513**	1,000**	,215*
Sig. (1-tailed)		,300	,000	,000	,020
N	91	91	91	91	91
Pearson Correlation	-,056	1	-,009	-,056	,056
Sig. (1-tailed)	,300		,466	,300	,299
N	91	91	91	91	91
Pearson Correlation	,513**	-,009	1	,513**	,118
Sig. (1-tailed)	,000	,466		,000	,132
N	91	91	91	91	91
Pearson Correlation	1,000**	-,056	,513**	1	,215*
Sig. (1-tailed)	,000	,300	,000		,020
N	91	91	91	91	91

Mantar yönetimi alt faktörlerinden güç kaybı endeksi ile demografik veriler arasında ilişki var mıdır? araştırma sorusunun sonuçlarına baktığımızda yaş faktörü ile güç kaybı endeksi arasında ve tecrübe süresi ile güç kaybı endeksi arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Mantar yönetimi literatüre çok yeni girmiş bir kavramdır. Belirsizliklerden beslenen bir yönetim yapısına sahiptir. Mantar yönetim teorisinde, belirsizlik yüksek, geri bildirim ise minimum düzeydedir. Bu yönüyle bilgi ve kaynakların nereden gelip nereye gittiği büyük bir kara deliktir (Baxter, 2005).

Bu bilgiler doğrultusunda yaptığımız araştırmanın sonucu olarak, yer hizmetleri çalışanlarının mantar yönetimi algısı alt başlıklarında yaş faktörü ile yetersiz bilgi paylaşımı arasında, medeni durum ile yetersiz bilgi paylaşımı arasında ve tecrübe ile yetersiz bilgi paylaşımı arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca yine yaş faktörü ile güç kaybı endeksi arasında ve tecrübe süresi ile güç kaybı endeksi arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Diğer alt faktörler olan yetersiz iletişim ve katılımcı yönetim eksikliği konularında havacılık sektöründe ciddi bir sorun olmadığı düşünülebilir. Bu durumu da daha kurumsal bir yapı olmasıyla bağdaştırabiliriz. Ancak her sektörde görebileceğimiz yetersiz bilgi paylaşımı ve güç kaybı endeksi konuları burada da ön plana çıkmaktadır.

Mantar yönetimi yönetim bilimine çok yeni katılmış bir konudur ve Türkiye’de çalışmalar çok kısıtlıdır. Genel olarak şirketlerde çok uygulanabilecek bir yönetim biçimi olup özellikle beyaz yakalı çalışanlar mantar yönetimi uygulamalarına çok müsaittir. Bu nedenle beyaz yakalı her çalışana çalıştığı sektör fark etmeksizin Birincioğlu ve Tekin’ in 2018 yılında geliştirdiği Mantar Yönetimi Ölçeği uygulanabilir. Ayrıca işten ayrılma niyeti, motivasyon ve örgütsel bağlılık gibi konularla da yine beyaz yakalı çalışanlar üzerinde ilişkilerine ya da birbirine etkilerine bakılabilir. Bununla beraber mantar yönetiminin alt faktörleri olan “Yetersiz Bilgi Paylaşımı”, “Güç Kaybı Endişesi”, “Yetersiz İletişim” ve “Katılımcı Yönetim Eksikliği” ile ilgili sorunların tespit edilip önlemler alınması önerilebilir.

Mantar yönetim kavramı, kapalı, demokratik olmayan, katılımcı olmayan ve şeffaf olmayan yönetim uygulamalarının uygulandığı bir yönetim biçimi olarak düşünülebilir ancak bazen kaos önlemek, kurumun mahremiyetini korumak ve gizliliğin öneminden dolayı yöneticiler için daha avantajlı bir hale dönüşebilir.

KAYNAKÇA

- Akduru, H. E., ve Arslantaş, C. (2021). Mantar yönetim yaklaşımının örgüte karşı sapkın davranışlara etkisi üzerine sektörler arası bir araştırma. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 9(2), 67-84.
- Baxter, L. (2005). Top Definition mushroom management, www.urbandictionary.com/author.php?author=Lance+Baxter, Retrieved 12 January 2017.
- Birincioğlu, N. ve Tekin, E. (2018). Mantar yönetim ölçeği geliştirilmesi üzerine bir çalışma. *Business and Economics Research Journal*, 9(1), 169-186.
- Bolea, A. ve Atwater, L. (2015). *Applied Leadership Development: From Conceptual to Personal: Nine Elements of Leadership Mastery*. New York: Routledge.
- Borman, W.C. ve Motowidlo, S.J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. *Personnel Selection In Organizations* 77-98. San Francisco.
- Çetin, O. I. (2021). Mantar yönetim algısının iş tatminine etkisinde yabancılaşmanın aracı rolü. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(33), 398-424.
- Damar, A. ve Eryeşil, K. (2023). *Mushroom Management in Organizations*. In: Bal, F. & Ufacık, O. E. (eds.), *Selected Articles in the Field of Management and Organization*. Özgür Publications. DOI: <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub258.c1305>.
- İraz, R. (2005). İşletmelerde bilgi yönetiminin yenilik ve rekabet gücü üzerindeki etkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 243-258.
- Kidder, T. (1981). *The soul of a new machine*. New York: Little, Brown and Company Hachette Book Group.
- Kılıç, T. (2015). Mushroom management theory; sample of health sector. *Academy of Strategic Management Journal*, 14, 85-92.
- Kılıç, T. ve Olgun, H. (2017). Mantar yönetimi yaklaşımı. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 106-113.
- Külekcı, M. K., Özbozkurt, O. B., & 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 simplicible business guide*. www.management.simplicable.com, 01.06.2023.
- Moskowitz, M.J. (1977). Hugo Munsterberg: A study in the history of applied effective. *American Psychologist*, 32, 824-842.
- Mumcu, A. ve Aras, M. (2021). The mediating role of the interactional justice on the effect of mushroom management on organizational cynicism. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16(2), 300-316.
- Neill, C. J. ve Laplante, P. A. (2005). *Antipatterns: identification, refactoring, and management*. Boca Raton, New York: CRC Press.
- Öztürk, İ. ve Aras, M. (2021). Mantar yönetim tarzı ve örgütsel dedikodunun bilgi paylaşımına etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 22(2), 121-134.
- Sığırı, Ü. ve Gürbüz S. (2019). *Örgütsel Davranış*, Beta Yayınları, Ankara. 5. Baskı, 2-3.
- Smith, N. (2015). Research report: one in four employees leave due to mushroom management. <https://www.geckoboard.com/blog/research-report-one-in-four-employees-leave-due-to-mushroom-management/> (Erişim: 20.10.2024).
- Yorgancıoğlu Tarcan, G., Erigüç, G., Kartal, N., Şeyma Koca, G., & Karahan, A. (2021). The effect of mushroom management style and perceived supervisor support on employee performance: An application with university hospital employees'. *The International Journal of Health Planning and Management*, 36(2), 532-54.