



ISSN:2528-9705

Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi

Journal of Organizational Behavior Research

<http://odad.org>

Cilt / Vol. : 2

Sayı / Issue : 2

Yıl / Year : 2017



ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
THE JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR RESEARCH

Cilt / Volume: 2 Sayı / Issue: 2 Yıl / Year: 2017

Kurucu ve İmtiyaz Sahibi / Founder & Owner

Doç. Dr. Kubilay ÖZYER

Editörler / Editors

Doç. Dr. Kubilay ÖZYER

Doç. Dr. Sema POLATCI

ISSN: 2528-9705

Yazışma Adresi / Mail Address

Doç. Dr. Kubilay ÖZYER

Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi
Gaziosmanpaşa Üniversitesi Taşlıçiftlik Yerleşkesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü
60150 TOKAT

E-Posta/E-Mail: info@odad.org

Kapak fotoğrafı için Sayın Andian LUTFI'ye teşekkürler...

Special Thanks to Mr. Andian LUTFI for cover photo...

İNDEKS BİLGİLERİ

Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi aşağıda yer alan indekslerde taranmaktadır.

Akademik Araştırmalar İndeksi
Acarindex.com



International Institute of Organized Research

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ
ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
(ODAD)

JOURNAL OF ORGANIZATIONAL
BEHAVIOR RESEARCHES
(JOOBR)

Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi yılda iki kez yayınlanan hakemli, bilimsel ve uluslararası bir dergidir. Örgütsel davranış, insan kaynakları ve çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen dergimizin temel amacı, bu alanlarda akademik gelişim ve paylaşım katkı sağlamaktır. Dergimizde “Türkçe” ve “İngilizce” olmak üzere iki dilde makale yayınlanmaktadır. Dergiye yayınlanmak üzere gönderilen yazılar, belirtilen yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmalıdır. Dergiye yayınlanmak üzere gönderilen yazılar, daha önce yayınlanmamış ve yayınlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır. Dergide yayınlanan yazılarda belirtilen görüşler, yazarlara ait olup Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi’nin görüşlerini yansıtmaz. Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi’nde yayınlanmış yazıların tüm yayın hakları saklı olup, dergimizin adı belirtilmeden hiçbir alıntı yapılamaz.

The Journal of Organizational Behavior Researches (JOOBR) is an academic, peer-reviewed, scientific and international journal which is being published bianually. JOOBR, with it’s articles essentially aims to contribute to academic development and sharing in the fields of organizational behavior, human resources and business envorinment. In JOOBR, Articles are being published both in Turkish and English Languages. Articles which will be sent to JOOBR for publishing, should be preapared according to guideline of JOOBR. Articles which will be sent to JOOBR for publishing, must be not published before or not sent to other journals. The views presented in the JOOBR represent opinions of the respective authors. The views presented do not necessarily reflect the opinion of the JOOBR. Copyrights for all articles published in JOOBR reserved. For quotation, JOOBR must be cited



ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ
Araştırmaları Dergisi

Bilim Kurulu

Members of the Science Board

Prof. Dr. A. Asuman AKDOĞAN

Erciyes Üniversitesi

Prof. Dr. H. Nejat BASIM

Başkent Üniversitesi

Prof. Dr. Adnan ÇELİK

Selçuk Üniversitesi

Prof. Dr. Nurullah GENÇ

T.C. Merkez Bankası

Prof. Dr. Asep HERMAWAN

Trisakti Üniversitesi, Endonezya

Prof. Dr. Himmet KARADAL

Akşaray Üniversitesi

Prof. Dr. Çiğdem KIREL

Anadolu Üniversitesi

Prof. Dr. Enver ÖZKALP

Anadolu Üniversitesi

Prof. Dr. Suna TEVRUZ

Marmara Üniversitesi

Prof. Dr. İnci ERDEM ARTAN

Marmara Üniversitesi

Prof. Dr. İrfan ÇAĞLAR

Hitit Üniversitesi

Prof. Dr. Azize ERGENELİ

Hacettepe Üniversitesi

Prof. Dr. Semra GÜNEY

Hacettepe Üniversitesi

Prof. Dr. Farzand Ali JAN

Comsats University, Pakistan

Prof. Dr. Aşkın KESEK

Uludağ Üniversitesi

Prof. Dr. Şevki ÖZGENER

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi

Prof. Dr. Mahmut PAKSOY

Kültür Üniversitesi

Prof. Dr. Husna Leila YUSRAN

Trisakti Üniversitesi Endonezya



Bu Sayıda Katkıda Bulunan Hakemler
Reviewers List of This Issue

Doç. Dr. Öznur AZİZOĞLU

Hacettepe Üniversitesi

Doç. Dr. Erkan Turan DEMİREL

Fırat Üniversitesi

Doç. Dr. Aysun KANBUR

Kastamonu Üniversitesi

Doç. Dr. Kubilay ÖZYER

Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Doç. Dr. Hasan TAĞRAF

Cumhuriyet Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Ali Murat ALPARSLAN

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Musa Said DÖVEN

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Engin KANBUR

Kastamonu Üniversitesi

Doç. Dr. Adem BALTACI

Medeniyet Üniversitesi

Doç. Dr. Hasan GÜL

Ondokuzmayıs Üniversitesi

Doç. Dr. Onur KÖKSAL

Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi

Doç. Dr. Sema POLATCI

Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Müslüme AKYÜZ

Cumhuriyet Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Mehmet Durdu BİÇKES

Nevşehir Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Esra ERENLER TEKMEİN

Çankırı Karatekin Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Mustafa KARACA

İnönü Üniversitesi



<i>İçindekiler</i> <i>Table of Contents</i>	<i>Sayfa No.</i> <i>Page</i> <i>Num.</i>
1. Stratejik Girişimcilerin Kişilik Özelliklerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Neo – FFI Kişilik Envanteri Uygulaması A Research to Define the Personality Traits of Strategic Entrepreneurs': The Application With Neo – FFI Personality Inventory Mustafa KARACA.....	1 – 19
2. Hemşirelerde İş Tatmininin Motivasyon Düzeyine Etkisi The Effect of Job Satisfaction of Nurses on Motivation Türker BAŞ, Özgün ÜNAL, Mustafa AMARAT, Deniz SAĞLIK.....	20 – 39
3. Aşırı Nitelikliliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Kolektif Şükranın Moderator Etkisi The Moderating Effect of Collective Gratitude on the Overqualification-Turnover Intention Relationship Bora YILDIZ, Fırat ÖZDEMİR, Elif HABİP, Neşe ÇAKI.....	40 – 61
4. Toksik Liderliğin Sağaltımı ve Ortaya Çıkmadan Önlenmesine Dair Bilişsel Farkındalık (Üstbiliş) Gelişimi Çerçevesinden Bir Bakış A Brief Overview of Metacognitive Improvement on the Treatment and Prevention of Toxic Leadership Onur KAZANCI.....	62 – 84
5. Banka Çalışanlarının İşyerinde Mutluluk Ve Mutsuzluk Nedenleri Üzerine Keşif Amaçlı Bir Araştırma A Research on Exploration The Reasons of Bank Employees' Happiness and Unhappiness in the Workplace Feriştah GÜNER, Özlem ÇETİNKAYA BOZKURT.....	85 - 105
6. Mantar Yönetim Yaklaşımı Mushroom Management Approach Taşkın KILIÇ, Hatun OLGUN.....	106 - 113
7. Management Style and Collectivism at Turkish SMEs: An Exploratory Study Türk Kobi'lerinde Yönetim Şekli ve Kollektivizm: Keşifsel Bir Çalışma Ahmet Murat ÖZKAN, Ali Oğuz BAYRAKÇIL, Hasan TAĞRAF.....	114 - 134
8. Öğrenen Organizasyon Algısı ve İç Girişimcilik İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma The Relationship Between the Perception of Learning Organization and Internal Entrepreneurship: A Research in the Banking Sector Sedat SEYMEN, Erdoğan KAYGIN.....	135 - 151



MANTAR YÖNETİM YAKLAŞIMI

Taşkın KILIÇ¹
Hatun OLGUN²

ÖZET

Mantar Yönetim kavramı, yönetim bilimine son yıllarda girmiş ve Mantarların yetiştirilme metaforundan esinlenerek isimlendirilmiştir. Nasıl ki mantarlara, gübre verilip karanlıkta bırakılır ve ürün alınır; benzer şekilde mantar yöneticisi, çalışanlara iş için gerekli olan kaynakları verir, fakat onlar ile kurumun politikalarını, gelirlerini ve işin risklerini paylaşmaz. Bu kapsamda çalışmanın amacı, mantar yönetim kavramını teorik yönden ele almak ve bu algıyı belirlemek için ölçme aracı geliştirip Türkçe literatüre kazandırmaktır. Araştırmanın teorik kısmı literatürde yer alan sınırlı sayıda çalışmalardan, alan araştırması ise; mantar yönetim kavramını ölçmek için geliştirilen 8 ifadeli Likert tipi ölçek yardımıyla Trabzon ilinde özel bir sağlık kurumunda görev yapan 200 çalışana anket uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler SPSS ve LISREL programları aracılığıyla analiz edilmiştir. Çalışma sonucunda, araştırmaya katılanlarda orta düzeyde mantar yönetim algısı olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılanların %58'i, yönetimin alt kademe çalışanları ile doğrudan iletişim kurmadığı ve örgüte ait bütün bilgileri paylaşmadığı görüşündedirler. Diğer taraftan Bu çalışma kapsamında mantar yönetimi algısını ölçebilen sekiz maddelik Türkçe bir ölçek geliştirilmiştir. Ayrıca mantar yönetim, açık, demokratik, katılımcı ve şeffaf yönetim uygulamalarının tam zıttı yönde uygulamaları içerdiği için negatif bir yaklaşım olarak algılanmaktadır. Ancak uygulamada bazı durumlarda (kaosu önlemek, mahremiyetini korumak vb.) yöneticiler için kullanışlı bir araç haline dönüşebildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Mantar Yönetim, Bilgi Asimetrisi, Tek Yönlü İletişim

MUSHROOM MANAGEMENT APPROACH

ABSTRACT

The concept of Mushroom Management has been involved in the management science in recent years and is named after the metaphor of raising mushrooms. Just as mushrooms are fertilized, left in the dark and cultivated in a short time; mushroom managers also provide the necessary business resources to employees, however, they do not share the policies, revenues of the organization and business risks with them. The objective of study is to embrace and examine the concept of mushroom management theoretically, develop an assessment instrument for determining this perception and bring the concept and the scale in the Turkish literature. The theoretical part was formed by using the limited number of studies in literature. Field study was conducted by applying a questionnaire to 200 employees at a private health institution in the province of Trabzon with the help of an 8 point Likert scale, which was developed for measuring the concept of mushroom management. The acquired data were analyzed by using the SPSS and LISREL softwares. It was determined that study participants had moderate level of mushroom management perception. 58% of employees who participated in the study stated that the management did not establish a direct communication with junior employees and share all the information about the organization. On the other hand, a Turkish scale of eight items measuring the mushroom management perception was developed within the scope of this study. Besides, as mushroom management contains total opposite applications of open, democratic, participative and transparent management applications; it is perceived as a negative approach. However, it might turn into a useful means for managers in some cases (like preventing chaos, preserving the organization's confidentiality) in practice.

Keywords: Mushroom Management, Knowledge Asymmetry, One-Way Communication

¹ Gümüşhane Üniversitesi, taskinkilic79@hotmail.com

² holgun60@hotmail.com

GİRİŞ

Mantar Yönetim kavramı, yönetim bilimine son yıllarda girmiş olup Mantarların yetiştirilme metaforundan esinlenerek isimlendirilmiştir (Kılıç,2015). Nasıl ki mantarlara, gübre verilip karanlıkta bırakılır ve kısa sürede ürün alınır; benzer şekilde mantar yöneticisi, çalışanlara iş için gerekli olan kaynakları verir, fakat onlar ile kurumun politikalarını, gelirlerini ve işin risklerini paylaşmaz. Çalışanların meraklı olması ve kendini ifade etmeleri desteklenmez. (Mar,2011). Bu yönetim yaklaşımında yöneticiler bazı bilgileri, asırlarından saklar. Mantar yönetim yaklaşımı, açık, demokratik, katılımcı ve şeffaf yönetim uygulamalarının tam zıttı yönde uygulamaları içerdiği için negatif bir yaklaşım olarak algılanmaktadır. Ancak uygulamada bazı durumlarda (kaosu önlemek, mahremiyetini korumak vb.) yöneticiler için kullanışlı bir araç haline dönüşebilmektedir.

Yabancı yazında Mantar yönetim yaklaşımının teorik ve görgül olarak inceleyen çalışma sayısı sınırlı, Türkçe literatürde ise hiç yoktur. Bu kapsamda bu çalışmanın amacı mantar yönetim kavramını teorik yönden ele almak, bu algıyı belirlemek için ölçme aracı geliştirip Türkçe literatüre kazandırmak ve literatürdeki boşluğu doldurmaktır.

1.Kuramsal Çerçeve

Mantar yönetim kavramı, -mantarların yetiştirilme sürecinde olduğu gibi, çalışanların bilgi kaynaklarına ulaşımının engellenerek karanlıkta bırakılması ve yöneticilerin tek yönlü bir iletişim tarzını benimsemesini ifade etmektedir (Herman,1997,66). Nasıl ki mantarlara, gübre verilip karanlıkta bırakılır ve kısa sürede onlardan ürün alınır; benzer şekilde mantar yöneticisi, çalışanlara görevleri ile ilgili gerekli olan kaynakları verir, fakat onlarla kurumun politikalarını, gelirlerini ve işin risklerini paylaşmaz. Çalışanların meraklı olması ve kendini ifade etmeleri ise desteklenmez. Bu tür örgütlerde liderler kararları kimseye danışmadan alırlar (Mar,2011). Mantar yönetim uygulayan kurumlarda yöneticiler ile çalışanlar arasında bilgi asimetrisi vardır. Aynı zamanda iletişim kanalları düzgün işlememektedir. Mantar yönetiminde sadece çalışanlardan performans ve sonuç istenir (Kılıç, 2015). Bu tür uygulamalar genellikle yöneticilerin çalışanların işinden anlamadığı zamanlarda ortaya çıkar ve yönetim ile çalışanlar arasında etkili iletişim kurulmaz. Örnek olarak bilgisayar programcıları ile yöneticiler arasındaki iletişim verilebilir (Laplane ve Neill, 2006).

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). Örneğin, bir yazılım firmasının büyük bütçeli (4-5 Milyon TL) bir ihaleyi aldığını varsayalım. Yazılım şirketinde düşük ücretle çalışan (aylık 2-3 bin TL) Bilgisayar Mühendisleri ve Yazılımcılara projeyi yürütecekleri ofis ve istedikleri araç gereci vererek istenen yazılımı yapmaları talimatı verilir. Ancak yazılımcılar işi hangi firma için yaptıklarını ve bu ihalenin kaç liraya alındığını bilmezler. Eğer çalıştıkları projenin bu kadar büyük bütçeli bir proje olduğunu bilseler; büyük ihtimalle düşük ücrete çalışmayı kabul etmezler ya da etik olmayan yollardan ihaleyi veren firma ile temasa geçebilirler. İşte böyle durumlarda, mantar yöneticisi işgörenlere projenin bütünü hakkında bilgi vermez. Onlardan sadece sonuç ister.

İlgili literatürde Kılıç'ın(2015) yaptığı çalışmada, yöneticilerin mantar yönetim yaklaşımını aşağıdaki etkenlerden dolayı uyguladığı belirtilmiştir;

Bilgilerin gizlilik düzeyi: Örgütün elinde bulundurduğu, patent, yazılım, formül ve know-how'ın(teknik bilgi) gizlilik içermesi nedeniyle bu bilgiler bütün çalışanlarla paylaşılmaz. Örneğin global bir içecek firması formülünü 3-5 kişi dışında kimseyle paylaşmamaktadır. Bunun en önemli nedeni ise; bu formül öğrenildiği takdirde aynı tatta birçok farklı marka ortaya çıkabilir.

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.

İşgörenler 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 bütün bilgiler herkesin erişimine açıldığında örgüte ait bazı mahrem sırlar ortaya çıkabilir. Bu durum örgütün prestijini sarsabilir. Örneğin, Ar-Ge başarısızlıkları, yöneticiler arasındaki çatışmalar, mobbing oranları vb.

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. Örneğin, iflas etmek üzere olan bir örgütte çalışanlara bu durum söylendiği takdirde, kuruma bağlı olmayan birçoğu işi bırakabilir. Bu ve benzeri kaygılardan dolayı yönetici astlarından bilgiyi saklar.

Panik ve kaosu önlemek: Titanik gemisi buz dağına çarpmak üzereyken, bunu sadece çok az görevli bunu biliyordu. Bu bilgi herkesle paylaşılsaydı daha kaotik bir sonuç ortaya çıkabilirdi (Smart,2012).

2.Araştırma

2.1.Araştırmanın Ölçeği ve Örneklemi: Araştırma kapsamında Mantar Yönetim algısını ölçebilmek için yönetim alanında uzman olan üç akademisyen ve iki yönetici ile görüşülüp kendilerine mantar yönetim kavramının teorik yapısı anlatılmış ve konuyu ölçmek için ifadeler istenmiştir. Beş farklı kişiden 30 ifade gelmiştir. Bu ifadelerin birbiri ile yakın anlam taşıyanları birleştirilmiş ve 12 ifade elde edilmiştir. Bu ifadeler pilot bir çalışma ile 60 kişi üzerinde güvenilirlik ve geçerliliğe tabi tutulmuştur. Bu aşamada üç ifade yeterli güvenilirlik ve faktör yüküne sahip olmadıkları için ölçekten çıkarılmış ve toplam dokuz adet ifade kalmıştır. Dokuz ifade ile yapılan testlerde güvenilirlik düzeyinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu (Cronbach's Alpha: 0,62), aynı şekilde geçerlilik sonucunun da (Açımlayıcı Faktör analizi, Sig:000/ KMO 0,707) kabul edilebilir düzeyde olduğu belirlenmiştir (Altunışık ve diğerleri,20025). Pilot çalışma sonucu elde edilen dokuz Likert türü ifade Trabzon ilinde Özel sağlık kurumlarında görev yapan 200 kişiye yüz yüze anket yöntemi ile uygulanarak veriler elde edilmiştir. Elde edilen veriler SPSS ve LISREL programlarında analiz edilerek sonuçlara ulaşılmıştır.

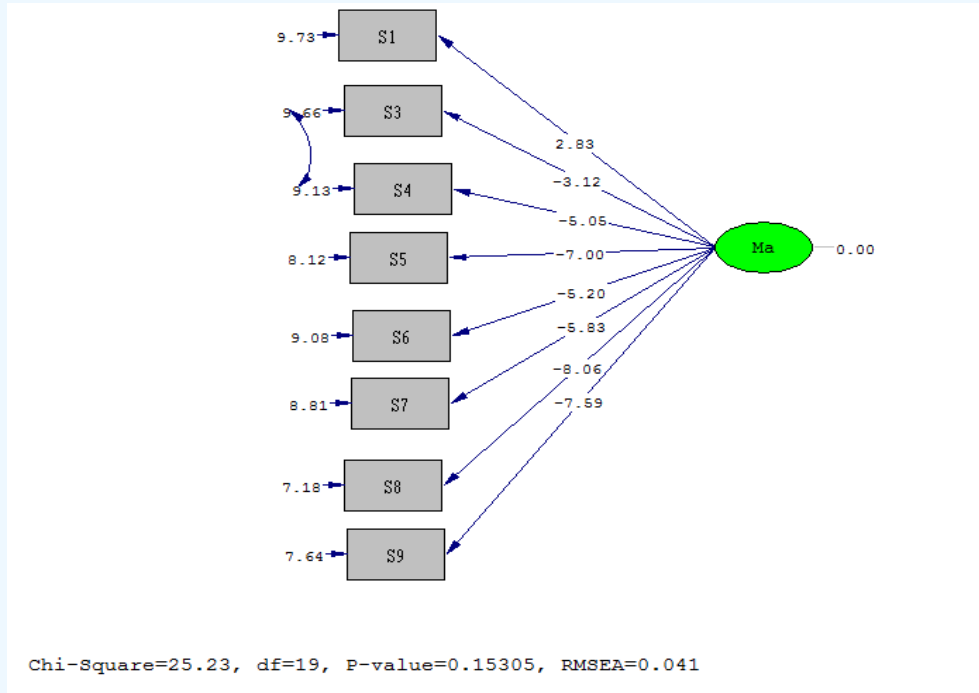
3.Bulgular

Araştırmaya katılanların %56'sı kadın, %44'ü erkek; %45'i evli, %55'i bekâr; %38'i Lise, %32'si Ön lisans ve %30'u Lisans mezunudur.

3.1.Doğrulayıcı Faktör Analizi: Verilere LISREL Programı aracılığıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmış olup ilgili sonuç grafiği Şekil 1'de şematize edilmiştir.



Şekil 1. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu



RMSEA= 0.041, Normed Fit Index (NFI) = 0.91, Comparative Fit Index (CFI) = 0.97

Şekil 1’de görüldüğü üzere araştırma ölçeğine Yapısal Eşitlik Modeli Programı LISREL aracılığıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmış ve modelin uyum değerleri (RMSEA, NFI, CFI) kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu (Şimşek,2007) görülmüştür. Bu sonuçla, mantar yönetimi kavramını ölçmek için geliştirilen ölçeğin araştırma örnekleminde geçerlendiği tespit edilmiştir.

Çizelge 1: Araştırma Ölçeğinde yer alan ifadelere katılım oranları

Mantar Yönetim Algısını Ölçmeye Dair İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Alt kademe çalışanların, sadece kendi işleri ile ilgili bilgileri bilmeleri yeterlidir.	%13	%15	%13	%29	%30
2. Alt kademe çalışanların işyeri ile ilgili stratejik bilgileri öğrenmesi dedikoduya neden olur	%23	%23	%14	%25	%15
3. Kurumdaki olumsuz gelişmeleri sadece üst yönetim bilmelidir	%23	%30	%14	%21	%12
4. Kurumundaki bütün gelişmeler (gelir-gider, yeni kararlar, riskler vb.) her bir çalışanla paylaşılmalıdır.	%25	%24	%10	%27	%14
5. Kurumumuzda bilgi paylaşımı vardır	%18	%17	%23	%29	%13
6. Kurumumuz yöneticileri alınan kararlara çalışanları da katarlar	%13,5	%21,5	%25	%26	%13
7. Kurumumuzdaki gelişmeler (fırsat, risk, yatırım vb.) çalışanlarla paylaşılır	%14	%30	%18	%24	%14
8. Kurumuzda alt kademe çalışanlar üst yönetim ile doğrudan iletişim kurarlar	%26	%19	%13	%32	%10

Çizelge 1. Araştırma kapsamında uygulanan ölçeğe katılıp katılmama durumunu göstermektedir. Bütün ifadelerin ortalaması alındığında ilgili örnekleme %58 düzeyinde mantar yönetim algısı olduğu tespit edilmiştir.

4. Sonuç Ve Öneriler

İlgili literatürde Kılıç'ın (2016) nitel bir çalışma ile ele aldığı ve yabancı literatürde yayınladığı çalışması dışında, ele alınmayan Mantar Yönetim kavramı bu çalışma ile ele alınmış ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Trabzon ilinde özel bir sağlık kurumunda yapılan bu çalışmada orta düzeyde mantar yönetim uygulandığı görülmektedir. Buna göre çalışanların %58'i yönetimin çalışanlarla doğrudan iletişim kurmadığı ve örgüte ait bütün bilgileri paylaşmadığı görüşüne sahiptirler.



Bu çalışma kapsamında mantar yönetimi algısını ölçebilen sekiz maddelik likert türü bir ölçek geliştirilmiş ve Türkçe literatüre kazandırılmıştır.

Sonuç olarak mantar yönetim kavramı; açık, demokratik, katılımcı ve şeffaf yönetim uygulamalarının tam zıttı yönde uygulamaları içerdiği için negatif bir yönetim yaklaşımı olarak algılanmaktadır. Ancak bazı durumlarda (kaosu önlemek, örgütün mahremiyetini korumak vb.) yöneticiler için kullanışlı bir araç haline dönüşebilmektedir.

Öneriler:

Araştırma ölçeği Trabzon ilinde özel bir sağlık kurumunda uygulanmıştır. Bu durum araştırmanın sınırlılıkları arasındadır. Gelecek çalışmalarda farklı örneklem ve kültürlerde, ayrıca farklı kavramlarla birlikte ele alınıp geçerlenmesi konunun bütünsel olarak anlaşılması için önem arz etmektedir.



Kaynakça

- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2005). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı. 4. bs. Sakarya
- Baxter, L. (2005). Top Definition mushroom management, www.urbandictionary.com/author.php?author=Lance+Baxter, Retrieved 12 January 2017
- Herman, Roger E. (1997). *The Process of Excelling: The Practical How-to Guide for Managers and Supervisors* Greensboro, NC: Oakhill Press Google Books, Pg. 66:
- Kılıç, T. (2015). Mushroom Management Theory Sample of Health Sector, *Academy Of Strategic Management Journal*, Volume 14, Special Issue, s,85-91
- Laplante, A P., Neill, J. C.; (2006). *Antipatterns: Identification, Refactoring, and Management*. Boca Raton, Florida: CRS Press. pp. 120–1. Retrieved 22 June 2015
- Mar, A.(2011) "Mushroom Management, <http://management.simplicable.com/management/new/mushroom-management> Retrieved 12 January 2017.
- Smart, J.M. (2012) "Saving the Titanic- Crowdsourcing to Find Hard Solutions, and Unlearning to Implement Them". <https://eversmarterworld.wordpress.com/tag/mushroom-management/> Retrieved 13 January 2017.
- Şimşek,Ö.F.(2007). Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş ~ Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları, Ekinoks Eğitim Danışmanlık Hiz. Yayınları.

