

Mantar Yönetim Yaklaşımı ile İşe Gömülmüşlük İlişkisi Üzerine Bir Araştırma

Efekan Taha ÖZEL* 
Serap KALFAOĞLU** 

ÖZ

Bu araştırmanın temel amacı mantar yönetim yaklaşımının işe gömülmüşlük üzerine etkisini incelemektir. Ek olarak, çalışmada demografik değişkenlere göre (yaş, medeni durum, pozisyon, kıdem gibi) hem mantar yönetim hem de işe gömülmüşlük algısının farklılaşp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Anket yöntemi ile soru sorma tekniğinin uygulandığı çalışmada ayrıca kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiş olup, Konya ilinde bulunan bir fabrikaya gidilmiş ve gönüllülük esasına bağlı olarak, anketi yüz yüze yanıtlayan çalışanlar (n=87) ile araştırma nihayete ulaştırılmıştır. Araştırmada toplanan veriler hem SPSS hem de AMOS programlarıyla çözümlenmiştir. Yapılan analiz sonuçlarına göre, mantar yönetim yaklaşımının işe gömülmüşlük üzerine hem istatistiksel bakımdan anlamlı hem de negatif yönlü bir etkisi bulunmaktadır. Ayrıca çalışanların eğitim durumlarına ve pozisyonlarına göre her iki değişkene ilişkin algı düzeylerinde ve medeni durumlarına göre işe gömülmüşlük düzeylerinde farklılıklar bulunmaktadır. Söz konusu sonuçlarla birlikte örgütlerde mantar yönetim yaklaşımının farklı sektör ve işletmelerde uygulanması ile ileride birbirinden bağımsız bulgular elde edileceği düşünülmektedir. Literatür taraması sonucunda iki kavramın birlikte yer aldığı bir çalışmaya rastlanılmaması dolayısıyla bu boşluğun doldurulması ve doğru yönetim anlayışının örgüt verimliliği, üretkenliği ve çalışan tutumları adına büyük bir önem arz etmesi sebebiyle bu araştırma "değerli bir araştırma" özelliği taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: Mantar Yönetim, İşe Gömülmüşlük, Çalışanlar

The Relationship between Mushroom Management Approach and Job Embeddedness

ABSTRACT

The main purpose of this research is to examine the effect of mushroom management approach on job embeddedness. In addition, it has been investigated whether the perception of both mushroom management and job embeddedness is differed according to demographic variables (such as age, marital status, position, seniority etc) or not. In the study in which the questionnaire method and questioning technique have been applied, convenience sampling method has been also preferred, a factory in Konya has been visited and the research has been finalized with employees (n=87) who voluntarily answered the questionnaire as face to face. The data collected in the research have been analyzed with both SPSS and AMOS programs. According to the results of the analysis, the mushroom management approach has a statistically significant and negative effect on job embeddedness. In addition, there are differences in the perception levels of both variables according to the educational status and positions of the employees, and in the level of job embeddedness according to their marital status. With the results in question, it is thought that the application of the mushroom management approach in organizations in different sectors and businesses will lead to independent findings in the future. As a result of the literature review, there is no study in which the two concepts are found together, so this research is a "valuable research" because this gap is filled and the right management approach is of great importance for organizational efficiency, productivity and employee attitudes.

Keywords: Mushroom Management, Job Embeddedness, Workers

1. Giriş

Yönetim, tarih boyunca insanın yer aldığı her kurum, kuruluş ve birim için en önemli yapı taşı olmuştur. Yönetim literatürü klasik yönetim anlayışı ile başlayarak dönem şartlarına göre çeşitli farklılıklar göstermiş, her dönem kendi içinde gelişen şartlara bağlı olarak yeni bir yaklaşım (örneğin sırasıyla neo-klasik yaklaşım, modern yaklaşım, post modern yaklaşım gibi) doğurmuştur. İşletmeler de söz konusu yaklaşımlardan etkilenerek, kendi kültür, anlayış, iklim ve stratejilerine göre çeşitli yönetim anlayışlarını esas

* Yüksek Lisans Öğrencisi, Selçuk Üniversitesi, efeozell97@gmail.com

** **Corresponding Author/Sorumlu Yazar**, Dr. Öğr. Üyesi, Selçuk Üniversitesi, serapkalfaoglu@selcuk.edu.tr

Makalenin Gönderim Tarihi: 15.12.2022; Makalenin Kabul Tarihi: 18.04.2023

Citation/Atf: Özel, E. T., Kalfoğlu, S. (2023). Mantar yönetim yaklaşımı ile işe gömülmüşlük ilişkisi üzerine bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 50, 45-62. <https://doi.org/10.52642/susbed.1219388>



almışlardır. Örgütün hedeflerini, işleyişini çalışanlarına aktarabilmek, üst-ast ilişkilerini net bir biçimde ortaya koyabilmek ve hiyerarşik düzeni belirleyebilmek adına doğru iletişim gerekirken, söz konusu durumun sağlıklı bir şekilde gerçekleşebilmesi için de yönetim en önemli faaliyet olarak kabul edilmektedir. Örgütlerin güncel yönetim anlayışlarına yönelmeleri sebebiyle de son zamanlarda çağdaş yaklaşımlar içerisine alınan ve yönetim felsefesi olarak gösterilen mantar yönetim yaklaşımı ile çalışanların işe devam etme sebepleri olarak kabul edilen işe gömülmürlük kavramları ortaya çıkmıştır.

Mantar yönetim anlayışı, mantar metaforundan esinlenerek, yöneticilerin çalışanlar için gerekli koşulları sağlaması ancak bir mantar gibi onları karanlıkta bırakarak, örgüt ile ilgili bilgi akışı sağlamadan iş görmelerini bekliyor olmalarını esas almaktadır. Literatür incelendiğinde mantar yönetim kavramının son yıllarda araştırmalara konu olduğu, özellikle 2017 yılından bu yana çeşitli çalışmalarda (örn., Tekin & Birincioğlu, 2017; Şen, 2019; Kalfaoğlu, 2020) yer aldığı görülmektedir. Ulusal yazında konu öncelikle kavramsal açıklamalarıyla kuramı anlaşılır kılma hedefi görmüşken, sonraları kamu üniversitesi akademik alt birim çalışanlarınca algı düzeyleri (Tekin & Birincioğlu, 2017), kavrama ilişkin ölçek geliştirme çalışmaları (Kılıç ve Olgun, 2017; Birincioğlu ve Tekin, 2018) çeşitli değişkenler ile ilişkileri (örn., iş tatmini, örgütsel dedikodu, örgütsel sessizlik gibi) (Çetin, 2021; Gündüz & Özyer, 2022; Öztürk ve Aras, 2021) araştırılmıştır. Örgütsel davranış alanında uygulamaları görece yeni sayıldığından farklı değişkenlerle ilişki düzeyi ve yönü merak uyandırmış ve bu çalışmada işe gömülmürlük ile arasındaki bağıntılar çözümlenmeye çalışılmıştır.

İşe gömülmürlük ise bireylerin örgütte işlerine devam etmesini etkileyen olumlu sebepler olarak ifade edilmektedir. Geçmişte bireylerin işlerinden neden ayrıldığı sorusunun kalıplaşmış yanıtı, işlerinden memnun olmadıkları ve başka iş seçeneklerine sahip olmaları olarak gösterilirken, nadiren de olsa bireylerin işte neden kaldıklarını sorgulanırken, işlerine bağlı oldukları ve başka alternatifleri bulunmadığı cevabı verilmektedir (Lee, Burch, & Mitchell, 2014, s. 200). Çalışanların işten ayrılmasının çeşitli sonuçları bulunmaktadır. Analistlerin yapmış olduğu tahmine göre, çalışanların işten ayrılmasının maliyeti, o çalışanın yıllık gelirinin %20'sidir (Lucas, 2012, akt. Ringl, 2013, s. 1). Buna bağlı olarak çalışanların işten ayrılması maddi kayıpların yanı sıra, yerlerinin doldurulma sürecini ve işten çıkma sıklığını açıklayan iş gücü devir oranını da olumsuz etkileyecektir. Bu süreç örgütlerde finansal durum ve örgütsel bütünleşmeye de negatif bir şekilde tesir edecektir.

Bu çalışmada mantar yönetim ile işe gömülmürlük kavramları ayrı ayrı ele alınmış, mantar yönetim anlayışının işe gömülmürlük üzerindeki etkisi fabrika çalışanlarından elde edilen veriler ile çözümlenmiştir. Literatür taraması sonucunda iki kavramın yer aldığı bir çalışmaya rastlanılmaması, doğru yönetim anlayışının örgüt verimliliği, üretkenliği ve çalışan tutumları adına büyük bir önem arz etmesi sebebiyle değerli bir araştırma özelliği taşımaktadır.

Bu araştırma kapsamında sırasıyla mantar yönetim ve işe gömülmürlük kavramlarını içeren ve birlikte ele alınabilmesinin kuramsal temellerinin açıklamalarını içeren geçmiş zamanlarda yapılan çalışmalar incelenmiş (literatür incelemesi ve neticesinde hipotez geliştirme), bir fabrika çalışanlarına anket uygulaması yapılmış (metodoloji) ve sonuçlar tartışılmıştır. Bu bağlamda literatür incelemesinden başlanmak üzere diğer bölümler yazının beraberindedir.

2. Literatür İncelemesi

Bu bölümde mantar yönetim ve işe gömülmürlük kavramlarına ilişkin yapılan literatür incelemesi sonuçlarına yer verilmiştir. Ayrıca değişkenler arası ilişkiyi açıklamak üzere başvurulan kuramlardan yola çıkarak hipotezler geliştirilmiştir.

2.1. Mantar Yönetim

Mantar yönetim kavramı, mantar yetiştiriciliğine benzetme yapılarak; ısı, ışık, havalandırmanın denetim altında tutulduğu, karanlık ve düşük ışıklı yerlerde yapılan mantar üretim sürecinden esinlenerek, örgütlerde alt kademe çalışanların, mantar üretiminde olduğu gibi, yöneticilerden aldıkları direktifi hangi amaç için gerçekleştirdiklerini bilmeden, karanlıkta kalarak yerine getirdikleri bir yönetim anlayışı olarak doğmuş ve son yıllarda yönetim biliminde kullanılmaya başlanmıştır (Tekin & Birincioğlu, 2017, s. 22; Özdemir, 2010, s. 1). Bu benzetmeye göre ışık, örgütlerde bilgi ile eşdeğer tutularak karşımıza çıkarken, yönetici işin yapılması ile ilgili çalışanlara yol göstermekte fakat hangi sebeple yapıldığına dair bilgi vermekten

kaçınmaktadır (Öztürk & Aras, 2021, s. 122). Buna bağlı olarak mantar yönetim, yöneticilerin çalışanları için gerekli çalışma ortamını sağlaması ancak örgüt anlayışı, planları ve hedefleri ile ilgili bilgi paylaşımı yapmayıp, iş görenleri karanlıkta bırakarak onları bu doğrultuda yönlendirmelerine dayanmaktadır (Kalfaoglu, 2020, s. 357).

Mantar yönetim, bilgi akışının açık ve şeffaf bir biçimde sağlandığı organizasyonların aksine, yönetim tarafından çalışanlara bilgi paylaşımı yapılmayan ve çalışanların ışıktan yoksun kaldıkları bir yaklaşım olarak da ifade edilmektedir (Smith, 2015, s. 1). Çalışanlara bilgi vermektan kaçınan anlayışa göre, amaç mümkün olduğunca belirsizlik yaratıp, bilgi alışverişinin olmadığı bir yapı oluşturmaktır ve kaynaklar hiçbir şekilde geri çıkmadığından bu organizasyon bir kara deliğe benzemektedir (Baxter, 2005). Yöneticilerin bilgiyi seçici bir şekilde kullanmaları, olması gerektiğinden fazla kontrol mekanizması yaratmaları sebebiyle çalışanlar karanlıkta kaldıklarını hissederek, yönetimin sadece kendi çıkarlarını gözettiklerini düşünecek, bu bağlamda örgüte karşı güven duyguları azalacak, sinik davranışlar ortaya çıkacak ve organizasyonel bütünlük de bu durumdan olumsuz etkilenecektir (Bolea & Atwater, 2015, s. 117-118).

Mantar yönetim anlayışı ile birlikte örgütte yoğun bir güven problemi ortaya çıkabilir, bu karanlık düzende çalışanlar daha şiddetli davranışlar sergileyebilirler (Laplante & Neil, 2006, s. 119). Mantar yönetim yaklaşımında olumsuz durumlarda bilginin gizli kalması sebebiyle yöneticiler güçlerini koruyup, algıyı yöneterek kendileri için tatmin edici bir durum yaratırken (Gunn, 1995, s. 31), çoğunlukla bu yönetim biçimine uygun bireylerin yanlarında çalışmalarına olumlu yaklaşmaktadırlar (Çetinkaya & Altınbaş, 2021, s. 783).

Mantar yönetim yaklaşımının bulunduğu örgütlerde çalışanların meraklı olmaları ve kendilerini ifade etme talepleri kabul görmemekte dolayısıyla yöneticiler kimsenin görüşünü göz önünde bulundurmayıp yalnız karar almaktadırlar (Kılıç & Olgun, 2017, s. 107). Örgütte yöneticinin bilgi sahibi tek kişi olarak yer almasına bağlı olarak çalışanlar örgüt ile ilgili politikalardan, hedeflerden, işleyişten mahrum kaldıklarından olumsuz bir durumda memnuniyetsizliklerini ve eleştirilerini iletecekleri bir yetkili bulamamakta ve asimetrik bilgi paylaşımının yarattığı etki nedeniyle üst ast ilişkisi resmi kılınmaktadır (Akduru & Arslantaş, 2021, s. 69-70). Yöneticiler mantar yönetim anlayışını, hedeflerin gerçekleştirilememesi, stratejik bilgilerin iş görenler tarafından bilinmesinin istenmeyen sonuçlara yol açma olasılığı ve çalışanlar tarafından eleştiriye maruz kalmamak için benimsemektedir (Kılıç, 2015, s. 85).

2.2. İşe Gömülmüşlük

Granovetter'in ilk defa 1985 yılında nitelendirdiği gömülmüşlük kavramı (Doğantekin & Seçilmiş, 2021, s. 1101), sosyoloji disiplinde, insan ilişkilerinin ekonomik faktörler üzerindeki etkisinin yol açabileceği değişimi ve bu süreci ifade etmek için kullanılmıştır (Ay, 2020). İşe gömülmüşlük kavramı ise 1951 yılında Lewin'in yarattığı alan teorisi sonucunda Witkin ve çalışma arkadaşları tarafından ortaya atılan gömülü figürler teorisi temel alınarak (Zorlu, Avan, & Bulut, 2016, s. 5), örgütlerde çalışanlar neden kalır? ve insanlar neden ayrılır? sorularına yanıt arayan Mitchell ve arkadaşları vasıtasıyla geliştirilmiş ve literatüre kazandırılmıştır (Mitchell, Holtom, Lee, Sablynski, & Erez, 2001, s. 1102). Alan teorisine göre, bireyler hayatlarının farklı yönlerini yansıtan algısal bir yaşam alanına sahiptir (Mitchell, Holtom, Lee, Sablynski, & Erez, 2001, s. 1104). Gömülü figürler teorisi ise geçmiş ile ilişkili, bağları güçlendirerek koparmasını engelleyen sebepler bütünü olarak ifade edilmektedir.

İşe gömülmüşlük, çalışanları işinde tutan, işlerinden vazgeçerek örgüt ile bağlantı koparmasını engelleyen ve iş yerine bağlayan psiko-sosyal sebeplerin toplamını ifade etmektedir (Dedeoğlu, Özdevecioğlu, & Oflazer, 2016, s. 136). İşe gömülmüşlük, iş görenlerin işe devam etme kararını etkileyen faktörlerin bütünü kapsamında gösterilmekte ve bu bütünlük işyerinde çalışma arkadaşları ile olan iletişim, uyum ve çalışanların menfaatini karşılayıp, memnun edebilecek örgütsel destekler olarak karşımıza çıkmaktadır (Holtom, Mitchell, & Lee, 2006, s. 319). İşe gömülmüşlük, çalışanların örgütsel yaşamlarını sürdürme sebeplerinin yanı sıra iş ilişkilerini sonlandırma nedenlerini de açıklayan (Bergiel, Nguyen, Clenney, & Taylor, 2009, s. 206) bir kavram olduğundan hem olumlu hem de olumsuz sonuçlara karşı çalışanların gösterdiği bir tepki olarak açıklanabilir.

Mitchell ve arkadaşları (2001) işe gömülmüşlük olgusunu "links", "fit" ve "sacrifice" olarak kategorize ederken, bu sınıflandırma yerli yazında çoğunlukla bağlantılar, uyum ve fedakârlık sözcükleri kullanılarak

karşılık bulmaktadır. *Bağlantılar*, birey ile kurum veya birey ile çevresindeki bireyler arasındaki formel (biçimsel) veya informal (doğal) ilişkileri açıklamaktadır. *Uyum*, işgörenin bulunduğu örgüt ile ilgili algıladığı uyumluluk ve rahatlık derecesini ifade etmektedir. Uyum, çalışanların kişisel değerleri, çalışma hayatındaki amaçları ve işi ile ilgili planlarının, iş gereği kendisinden beklenen işe dair bilgisi, kabiliyeti ve hünnerleri ile örtüşerek uyumlu olması durumudur. Bununla birlikte birey bu duruma ne kadar uyduğunu kendisi değerlendirecek ve uyum güçlü olduğunda, birey profesyonel ve şahsi olarak kuruluşa daha bağlı hissedecektir. *Fedakârlık* ise bireyin işten ayrılması durumunda kaybedebileceği psikolojik unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireyin işten ayrılıp çalışma arkadaşlarından vazgeçmesi, proje ya da avantajlar gibi olasılıklardan yoksun kalması olarak algılanan kişisel kayıplar fedakarlık boyutuna örnek olarak gösterilmektedir (Mitchell, Holtom, Lee, Sablynski, & Erez, 2001, s. 1104-1105). Bununla birlikte Mitchell ve arkadaşları (2001) içsel ve dışsal gömülmüşlük olarak iki farklı işe gömülmüşlükten bahsetmektedir. İçsel işe gömülmüşlük, çalışanların halihazırda buldukları örgütte yer alma sebepleri ve onları pozisyonlarına bağlı kılan güçleri ifade ederken, dışsal işe gömülmüşlük ise çalışanların kişisel hayatları ve bulunduğu toplumsal çevreyi nitelemektedir (Ng & Feldman, 2010, s. 1069).

2.3. Mantar Yönetim ile İşe Gömülmüşlük Arasındaki İlişki ve Hipotezlerin Geliştirilmesi

Literatür taraması yapıldığında her ne kadar mantar yönetim ile işe gömülmüşlük arasındaki ilişkileri doğrudan inceleyen bir çalışmaya rastlanılsa da, her iki değişkenle ilgili günümüze değin yapılan ulusal ve uluslararası çalışmalar ışığında ve kuramsal açıklamalar ile iki değişken arası ilişkinin varlığı düşünülmektedir. Kavramların gelişim evrimlerine bakıldığında kuramsal açıklamalardan başlanarak örgütsel davranış alanında farklı değişkenlerle ilişkileri tarihsel seyrinde odağı değiştirmiştir. Mantar yönetim anlayışının olumsuzluğu pozitif örgütsel davranışa hep olumsuz yansımıştır. Literatürden sonuçlar da bu çıkarımı doğrulamaktadır. Örneğin, mantar yönetim yaklaşımının işten ayrılma niyeti, çalışanların örgütlerine karşı güven eksikliği yaşamaları, üstlerin astlara oranla örgüt ile ilgili daha fazla bilgiye sahip olmaları sebebiyle kibirli hale gelmeleri ve çalışanların bilgiye erişebilmek, örgütün gidişatından haberdar olabilmek için gösterdikleri çabanın performanslarına olumsuz yansımaları gibi sonuçları olabileceğinden (Birincioglu & Tekin, 2018, s. 170-171), çalışanları işinde tutan sebepleri niteleyen işe gömülmüşlük düzeyleri üzerinde doğrudan bir etkisi olabileceği düşünülmektedir. İşe gömülmüşlük, çalışanlar açısından olumlu bir durum olarak kabul edildiğinden (Dedeoğlu, Özdevecioğlu, & Oflazer, 2016, s. 144), mantar yönetim yaklaşımı gibi, bilgi asimetrisinin olduğu, çalışanların örgütsel durumlar ile ilgili muhalefet edemediği, muhatap bulamadıkları ve iletişim eksikliğinin yoğun yaşandığı bir anlayış içerisinde çalışanların gömülmüşlük düzeyleri söz konusu yönetim biçiminden pozitif veya negatif bir şekilde etkilenmesi beklenmektedir. Bununla birlikte mantar yönetim olgusuna göre iletişim eksikliği olduğundan, çalışanların gömülmüşlük seviyeleri bilinmemekte, işten ayrılma niyeti olan işgörenler ile ilgili bir öngörü yapılamamaktadır. Mantar yönetim yaklaşımında, işgörenlerin bilgi paylaşımının az olmasının farkına varmadığı, yöneticilerin işgörenleri iyi hissettirecek miktarda bilgi paylaştığı, örgüt ile ilgili stratejik bilgileri vermekten kaçındığı (Şen, 2019, s. 17), olgular göz önünde bulundurulduğunda, çalışanların işe gömülmüşlük düzeylerinin bu hususlardan etkileneceği fakat etkinin yönünün; sektör, çalışan karakteri, iş ile ilgili hedefler, unvan ve kişisel çıkarlar gibi çeşitli sebeplerden dolayı ayrışacağı düşünülmektedir.

Literatür özeti ile birlikte değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi sonucunda oluşturulan ana hipotez şu şekildedir:

H1: Çalışanların mantar yönetim algısının işe gömülmüşlük düzeyleri üzerine anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

Araştırmada iki değişken arası etkileşimin varlığına ilişkin varsayımlarından yola çıkılarak hazırlanan temel amaçtan sonra, demografik değişkenler açısından da mantar yönetim ve işe gömülmüşlük algı düzeylerinde farklılaşma olup olmadığı merak uyandırmıştır. Çünkü her insanın farklı zihinsel ve bedensel özelliklere sahip olmasının kişilik üzerindeki etkisi büyüktür. Kişiliği oluşturan faktörler arasında yer alan kalıtsal ve bedensel faktörler, sosyo-kültürel faktörler ve sosyal gruplar içindeki rol ve statü faktörleri gibi unsurlar, kişinin çevresini algılayış biçimini ve çevreye ilişkin kanılarının yorumlanmasını büyük oranda etkiler. Bireysel özelliklere bağlı olarak edinilen ve sonradan kazanılan bu faktörlerin insanların benliğini ve hayatlarını sorgulama ve değerlendirme aşamalarında fayda yarattığı görülür. Bu saptamalardan

etkilenilerek Kişilik Kuramı gereğince, farklı yaş grupları, farklı medeni haller, farklı eğitim geçmişine ve farklı çalışma deneyimine sahip olanlar, farklı pozisyonlarda çalışanlar çevresel ve içsel değişiklikleri farklı algılayabilecek ve farklı yorumlayabilecektir. Örneğin, görece yaşlı bir kişinin çalışma gayesi yalnızca para kazanma ise maddi unsurlar dışındaki diğer psiko-sosyal olumsuz etkileri önemsemeyebilecektir. Çalışma grubu ve çalışma koşulları gibi faktörler onu fazla etkilemeyebilecektir. Benzer bir yaklaşımla, eğitim geçmişi yine bireylerin çevresinde olup bitenlere yönelik algı ve önem düzeyini etkilemektedir. Yüksek eğitilmiş bir kişi, çevresinde olup bitenlere duyarsız kalamayacak, bilgi düzeyi el verdikçe örgütü için yararlı olma adına fikirler sunma isteği duyacaktır. Ayrıca yapılan literatür araştırmasında Ay (2020), banka çalışanlarının işe gömülmüşlük düzeylerinde cinsiyet açısından farklılık olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Doğantekin ve Seçilmiş (2021) medeni durum, eğitim düzeyi, deneyim ve çalışılan bölüm değişkenlerinde katılımcıların işe gömülmüşlük düzeylerinde anlamlı farklılıklar tespit etmişlerdir. Mantar yönetim çalışmalarında ise örneğin Günaltay ve arkadaşlarının 2022 yılı çalışmasında katılımcıların ilgili ölçeğin alt boyutlarının ortalamalarında cinsiyet ve yaş grupları açısından anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir (Günaltay, Işıklı, & Durur, 2022). Bu bağlamda demografik değişkenlere bağlı olarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiş ve ilgili analizler yapılmıştır.

H2: Yaş değişkenine göre çalışanların mantar yönetim algılamaları anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H3: Yaş değişkenine göre çalışanların işe gömülmüşlük düzeyleri anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H4: Eğitim durumu değişkenine göre çalışanların mantar yönetim algılamaları anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H5: Eğitim durumu değişkenine göre çalışanların işe gömülmüşlük düzeyleri anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H6: Medeni durum değişkenine göre çalışanların mantar yönetim algılamaları anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H7: Medeni durum değişkenine göre çalışanların işe gömülmüşlük düzeyleri anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

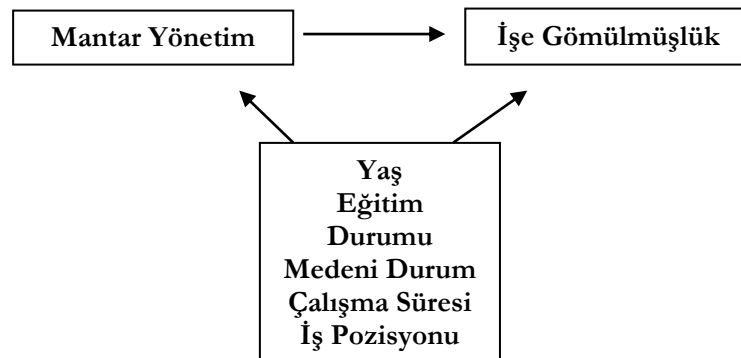
H8: Çalışma süresi değişkenine göre çalışanların mantar yönetim algılamaları anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H9: Çalışma süresi değişkenine göre çalışanların işe gömülmüşlük düzeyleri anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H10: İş pozisyonu değişkenine göre çalışanların mantar yönetim algılamaları anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H11: İş pozisyonu değişkenine göre çalışanların işe gömülmüşlük düzeyleri anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Yukarıda yer alan literatür incelemesi ve hipotezler ışığında araştırma modeli Şekil 1'deki gibi tasarlanmıştır.



Şekil 1. Mantar Yönetimin İşe Gömülmüşlük Üzerine Etkisine İlişkin Araştırma Modeli

3. Yöntem

Yöntem kısmında araştırma amacı, önemi, sunduğu katkı, yöntemi ve tekniği gibi bilgiler yer almaktadır.

3.1. Belirlenen Amaç, Önem ve Katkı

Mevcut araştırmanın amacı, mantar yönetim anlayışının işe gömülmüşlük üzerindeki etkisini bir fabrika çalışanlarının algısıyla incelemek ve demografik değişkenlerin birbiri içerisinde anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmektir. Örgütlerde yönetim modeli, çalışanlara karşı tutum, yönetici ve çalışan arasındaki ilişki ve astlara verilerin değer algısı çalışanların işlerinde devam etmelerini veya işten ayrılmalarını doğrudan etkilemektedir. Bu bağlamda mantar yönetim yaklaşımının yerli yazın için yeni bir kavram olarak kabul edildiği göz önünde bulundurulduğunda, çalışmanın farklı sektörlerde farklı çalışanlar ile yapılabileceği düşünülerek literatüre katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

3.2. Temsil Edilen Evren ve Yararlanılan Örneklem

Araştırmanın evrenini Konya ilinde bulunan bir fabrikanın 106 adet çalışanı oluşturmaktadır. 106 çalışanın hepsine anket uygulanmış olup, geri dönüş sağlayan 87 iş gören araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Buna bağlı olarak 106 kişilik evrende %95 güven düzeyinde %5 hata payıyla evren temsiliyeti bağlamında minimum 84 çalışandan veri toplanmasının yeterli olacağı hesaplanmıştır (Gürbüz & Şahin, 2018, s. 129). Evren belirlenirken fabrika seçilmesinin nedeni, çalışanlar ile stratejik bilgi paylaşımının yapılmaması, karar mekanizması içerisinde çalışanlara yer verilmemesi dolayısıyla mantar yönetim anlayışının iş görenlere empoze edildiği düşüncesidir. Çalışmanın COVID-19 salgını sürecinde gerçekleşmesi, konu dolayısıyla tek bir fabrikanın onay vermesi, kısıtlı süre dahilinde anketlerin yapılmasına izin verilmesi, gönüllü katılımcıların eşlik etmesi gibi neden ve kısıtlarla bu çalışma tek bir işletme bünyesinde gerçekleştirilmek zorunda kalmıştır.

3.3. Kullanılan Veri Toplama Yöntem ve Tekniği

Çalışma, kolayda örneklem yöntemi kullanılarak, Konya ilinde bulunan bir imalat fabrikasında görevli beyaz ve mavi yakalı çalışanlar ile gönüllük esasına bağlı olarak, yüz yüze bir biçimde anket dağıtılarak gerçekleştirilmiştir. Nicel tasarımla anket yöntemiyle gerçekleştirilen çalışmada soru sorma tekniği uygulanmıştır.

Çalışmada yararlanılan anket formu 3 kısımdan oluşmaktadır. Anketin birinci kısmında fabrika çalışanlarının mantar yönetim algılarını belirlemeye yönelik Kılıç ve Olgun (2017) tarafından oluşturulan, tek boyut ve 8 ifadeden oluşan “Mantar Yönetim Ölçeği” yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde fabrika çalışanlarının işe gömülmüşlük düzeylerini ölçmeye yönelik Crossley ve arkadaşlarının (2007) geliştirdiği tek faktör ve 7 maddeden oluşmuş “İşe Gömülmüşlük Ölçeği” kullanılmış olup, altıncı ifade analizler esnasında ters kodlanıp düzeltilmiştir. Söz konusu ölçeğin Türkçe formu Kesen ve Akyüz’ün (2016) çalışmasından alınmıştır. Her iki ölçekte de 5’li Likert Yanıtlama Sistemi (5=Kesinlikle Katılıyorum’dan 1=Kesinlikle katılmıyorum’a doğru) kullanılmıştır. Anketin üçüncü ve son bölümünde işe çalışmaya katılm gösteren fabrika çalışanlarının demografik karakteristiğinin tespitine ilişkin ifadeler bulunmaktadır.

“Araştırmada kullanılan ölçeğin bilimsel araştırma ve yayın etiği açısından uygun olduğuna yönelik 19.04.2022 tarih ve 07/70 sayılı Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurul Raporu alınmıştır.”

Araştırma vasıtasıyla toplanan veriler SPSS 22.0 ve AMOS 24.0 programları aracılığıyla analiz edilip yorumlanmıştır.

4. Bulgular

Bu kısımda katılımcılara ilişkin tanıtıcı bilgileri, ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizi, normallik analizi, farklılık analizi, ilişkisel ve etkisel analiz bulgularına yer verilmiştir.

4.1. Katılımcılara İlişkin Betimleyici Bilgiler

Araştırmaya katılım gösteren fabrika çalışanlarının demografik özelliklerinin belirlenebilmesi adına bu başlık altında frekans analizi yapılmıştır. Çalışanların cinsiyet, yaş gibi demografik farklılıklarına ilişkin bulgular Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı

Değişkenler		Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	87	100
Yaş	25 yaş ve altı	13	14,9
	26-35 yaş	24	27,6
	36-45 yaş	36	41,4
	46 yaş ve üzeri	14	16,1
Eğitim Durumu	Ortaöğretim	66	75,9
	Üniversite	19	21,8
	Lisansüstü	2	2,3
Medeni Durum	Evli	59	67,8
	Bekar	28	32,2
Çalışma Süresi	1 yıl ve altı	7	8,0
	2-6 yıl	26	29,9
	7-10 yıl	29	33,3
	11-15 yıl	19	21,8
	16 yıl ve üzeri	6	6,9
Sıfıfı	Beyaz Yaka	10	11,5
	Mavi Yaka	77	88,5
Toplam		87	100

Tablo 1’e göre katılımcıların erkeklerden oluştuğu, nispeten birbirine yakın yaş aralıkları ile dağıldığı, dörtte üç oranında ortaöğretim mezuniyet derecesine sahip oldukları, üçte ikisinin evli olduğu, %55,1 oranında en az 7 yıllık bir kıdeme sahip oldukları ve %88,5 ile büyük bir bölümünün mavi yakalı çalışan olduğu görülmektedir.

4.2. Geçerlilik Analizi

Bu başlık altında, araştırmaya katılım gösteren fabrika çalışanların mantar yönetim ve işe gömülmüşlük arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik kullanılan ölçeklere ilişkin geçerliliklerini sınamak üzere keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır.

4.2.1. Mantar Yönetim Ölçeğine İlişkin Yapılan Keşfedici Faktör Analizi

Fabrika çalışanlarının mantar yönetim algılamalarının belirlenebilmesi adına, ölçeğin kaç farklı boyuta ayrıldığını tespit etmek için keşfedici faktör analizi yapılmıştır. “*Toplanan verilerin keşfedici faktör analizine uygunluğunun tespit edilmesi maksatlı, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örnekleme yeterliliği testi ve Bartlett küresellik testi uygulanmıştır. Gerçekleştirilen analizler sonucunda KMO değeri 0,925 ile 0,50’nin üzerinde ve Bartlett testinin kayruk olasılığının 0,05 önem derecesinde anlamlı olduğu (p=0,00)*” (Gürbüz & Şahin, 2018) buna bağlı olarak toplanan verilerin faktör analizine uygun olduğu belirlenmiştir.

Tablo 2’de katılımcıların mantar yönetim algılamalarının belirlenmesine yönelik ölçeğe ait faktör analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

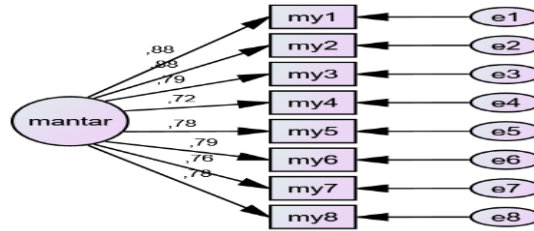
Tablo 2. Mantar Yönetim Ölçeğine İlişkin Yapılan Keşfedici Faktör Analizi Bulguları

İlgili Ölçek	Maddeler	Faktör Yükleri
		1
Mantar Yönetim Algısı	MYA1	,795
	MYA2	,788
	MYA3	,659
	MYA4	,562
	MYA5	,668
	MYA6	,676
	MYA7	,635
	MYA8	,657
Özdeğerler		5,44
Açıklanan Varyans		68,008
Notlar:		
(i)	Varimax Rotasyonlu Asal Bileşenler Analizi	
(ii)	KMO = 0,925; Bartlett Testi =485,963 ; p=0,00 (p<0,05)	

Keşfedici faktör analizi yapılırken önce faktör yükleri 0,5'in altında olan ifade olup olmadığı ve sonra binişik ifadelerin varlığı incelenmiş fakat hem ölçek tek boyuttan oluştuğundan binişik faktör olmadığı saptanmıştır hem de faktör yükü 0,5'in altında olan ifadeye rastlanmamıştır. Yapılan işlemlerin ardından, orijinal ölçekte olduğu gibi 8 ifadeli ve tek boyutlu bir ölçek ortaya çıkmıştır. Buna bağlı olarak fabrika çalışanlarının mantar yönetim yaklaşımını tek boyutta algıladıkları tespit edilmiştir. Tek boyutlu ölçek için açıklanan toplam varyans 68,01 olarak bulunmuştur.

4.2.2. Mantar Yönetim Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Mantar yönetim ölçeğinin faktör yapısını doğrulamak adına doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Model uyumu sağlanabilmesi için indeks değerlerine bakılmış ve kovaryans yapılmasına gerek duyulmamıştır.

**Şekil 2.** Mantar Yönetim Ölçeğinin Tek Faktörlü Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Model

Yukarıda yer alan “modelde oklar üzerinde görülen değerler, regresyon değerlerini ifade etmektedir. Ölçeğe ilişkin ifadelerin faktör yüklerinin 0,72 ile 0,88 arasında değiştiği görülmektedir. Faktör yükü; 0,71 üzerinde olan değerler “mükemmel”, 0,63 “çok iyi”, 0,55 “iyi”, 0,45 makul/kabul edilebilir” ve 0,32 “zayıf” olarak kabul edilmekte iken, faktör yükü 0,30'un altındaki ifadeler ise çoğunlukla değerlendirme dışında kalmaktadır” (Tabachnick & Fidell, 2018, s. 509). Buna göre mantar yönetim ölçeğine ilişkin oluşturulan model faktör yükleri mükemmel olarak dağılmaktadır. Son olarak ölçeğe ilişkin faktör yapısını doğrulamak amaçlı faktör analizi uyum indeksleri de Tablo 3’de görülmektedir.

Tablo 3. Mantar Yönetim Ölçeğine İlişkin Modelin Uyum Değerleri

Uyum İndeksleri	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Elde Edilen Değerler	Sonuçlar
CMIN/df(χ^2/sd)	≤ 3	≤ 5	1,503	Mükemmel Uyum
RMSEA	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,076	Kabul Edilebilir Uyum
RMR	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,046	Mükemmel Uyum
GFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85	0,921	Mükemmel Uyum
AGFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85	0,858	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	$\geq 0,97$	$\geq 0,95$	0,979	Mükemmel Uyum
NFI	$\geq 0,95$	0,94-0,90	0,941	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	$\geq 0,95$	0,94-0,90	0,979	Mükemmel Uyum

Kaynak: Meydan & Şeşen, 2015, s. 37; Karagöz, 2017, s. 466

Tablo 3 incelendiğinde mantar yönetim ölçeğine ilişkin modelin uyum değerlerinin çoğunlukla mükemmel uyum düzeyinde olduğu, dolayısıyla uyum indekslerinin yeterli sınırdan geçtiği söylenebilir.

4.2.3. İşe Gömülmüşlük Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analizi

Fabrika çalışanlarının işe gömülmüşlük düzeylerinin belirlenebilmesi adına, ölçeğin çalışanların algısına bağlı olarak kaç farklı boyuta dağıldığını tespit etmek için keşfedici faktör analizi yapılmıştır. *KMO ve Bartlett Test Değerlerine* bağlı olarak toplanan verilerin faktör analizine uygun olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4’de katılımcıların işe gömülmüşlük düzeylerinin belirlenmesine yönelik ölçeğe ait faktör analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 4. İşe Gömülmüşlük Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analizi

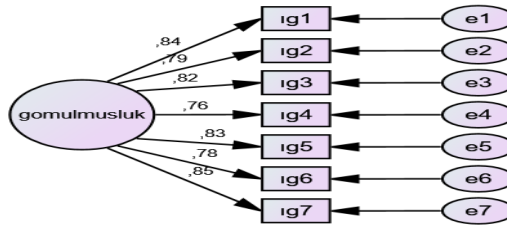
Faktörler	Maddeler	Faktör Yükleri
İşe Gömülmüşlük	İG1	,740
	İG2	,677
	İG3	,714
	İG4	,649
	İG5	,728
	İG6	,659
	İG7	,761
Özdeğerler		4,92
Açıklanan Varyans		70,419
Toplam Açıklanan Varyans		70,419

Notlar:
 (i) Varimax Rotasyonlu Asal Bileşenler Analizi
 (ii) KMO = 0,921; Bartlett Testi = 421,816 ; p=0,00 (p<0,05)

Keşfedici faktör analizi yapılırken önce faktör yükleri 0,5’in altında olan ifade olup olmadığı ve sonra binişik ifadelerin varlığı incelenmiş fakat hem ölçek tek boyuttan oluştuğundan binişik faktör olmadığı saptanmıştır hem de faktör yükü 0,5’in altında olan ifadeye rastlanmamıştır. Yapılan işlemlerin ardından, orijinal ölçekte olduğu gibi 7 ifadeli ve tek boyutlu bir ölçek ortaya çıkmıştır. Buna bağlı olarak fabrika çalışanlarının işe gömülmüşlük davranışlarını tek boyutta algıladıkları tespit edilmiştir. Tek boyutlu ölçek için açıklanan toplam varyans 70,41 olarak bulunmuştur.

4.2.4. İşe Gömülmüşlük Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

İşe gömülmüşlük ölçeğinin faktör yapısını doğrulamak adına doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Model uyumu sağlanabilmesi için indeks değerlerine bakılmış ve kovaryans yapılmasına gerek duyulmamıştır.



Şekil 3. İşe Gömülmüşlük Ölçeğinin Tek Faktörlü Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Model

İşe gömülmüşlük ölçeğine yönelik maddelerin faktör değerlerinin 0,76 ile 0,85 arasında değiştiği görülmektedir. Buna göre işe gömülmüşlük ölçeğine ilişkin oluşturulan model faktör yükleri mükemmel olarak dağılmaktadır. Son olarak ölçeğe ilişkin faktör yapılanmasını doğrulamak amaçlı faktör analizi uyum indeksleri de Tablo 5’de görülmektedir.

Tablo 5. İşe Gömülmüşlük Ölçeğine İlişkin Modelin Uyum Değerleri

Uyum İndeksleri	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Elde Edilen Değerler	Sonuçlar
CMIN/df(χ^2 /sd)	≤ 3	≤ 5	1,540	Mükemmel Uyum
RMSEA	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,079	Kabul Edilebilir Uyum
RMR	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,048	Mükemmel Uyum
GFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85	0,930	Mükemmel Uyum
AGFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85	0,860	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	$\geq 0,97$	$\geq 0,95$	0,982	Mükemmel Uyum
NFI	$\geq 0,95$	0,94-0,90	0,951	Mükemmel Uyum
IFI	$\geq 0,95$	0,94-0,90	0,982	Mükemmel Uyum

Kaynak: Meydan & Şeşen, 2015, s. 37; Karagöz, 2017, s. 466

Tablo 5 incelendiğinde işe gömülmüşlük ölçeğine ilişkin modelin uyum değerlerinin çoğunlukla mükemmel uyum düzeyinde olduğu, dolayısıyla uyum indekslerinin yeterli sınırdadır olduğu söylenebilir.

4.3. Güvenilirlik Analizi

Doğrulamalı ve keşfedici faktör analizinin tamamlanmasının ardından, elde edilen verilerin güvenilirliğini belirlemek amacıyla Cronbach's Alpha katsayılarına bakılmış ve yorumlanmıştır. Tespit edilen değerler Tablo 6'da bulunmaktadır.

Tablo 6. Mantar Yönetim ve İşe Gömülmüşlük Ölçeklerinin Güvenilirlik Katsayıları

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Mantar Yönetim	8	,931
İşe Gömülmüşlük	7	,929

Ölçeklere ait güvenilirlik değerlerinin 0,80 üzerinde olduğu görülmektedir. Bu bağlamda ölçeğin çok güvenilir olduğunu söyleyebiliriz.

4.4. Normallik Testi

Geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin ardından ölçek ve boyutların ortalamaları alınmış ve normallik testi yapılmıştır. Bu testin yapılmasında temel amaç, parametrik ya da non-parametrik analiz yöntemlerinden tespitine ilişkin karar almaktır. Bu kararın alınabilmesi için birçok parametre bulunmaktadır. İlk olarak Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk test sonuçlarına bakılmıştır. Elde edilen veri sayısının 30 üzerinde olması sebebiyle Kolmogorov-Smirnov değerleri dikkate alınmıştır (Gürbüz & Şahin, 2018, s. 214). "Testlerde yer alan anlamlılık derecesi 0,05'ten küçük ise verilerin normal dağılmadığı, büyük ise verilerin normal dağıldığı kabul edilmektedir" (Altunışık, Coşkun, & Yıldırım, 2017, s. 174). Buna bağlı olarak Tablo 7'de Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk sonuçları sunulmuştur.

Tablo 7. Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk Normallik Testleri Bulguları

Ölçekler	Kolmogorov ve Smirnov			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	n	p	İstatistik	n	p
Mantar Yönetim	,202	87	,000	,852	,87	,000
İşe Gömülmüşlük	,217	87	,000	,883	,87	,000

Örneklem büyüklüğünün 30'u aşması sebebiyle Kolmogorov-Smirnov Testi dikkate alınırken, Ölçek değerleri 0,05'ten küçük olduğundan normal dağılıma uygun değildir. Edinilen verilerin normal dağılıma uygunluğunun saptanması için Kolmogorov-Smirnov Testi her koşulda yeterli olmamakta ve birçok kriter göz önünde bulundurulmaktadır. Bununla birlikte çarpıklık ve basıklık değerlerinin yanı sıra, histogram, Q-Q ve P-P grafikleri incelenmiştir. Tablo 8'de ölçeklere ait çarpıklık basıklık değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 8. Mantar Yönetim ve İşe Gömülmüşlük Ölçekleri Çarpıklık Basıklık Değerleri

Ölçekler	Çarpıklık	Std. Hata	Basıklık	Std. Error
Mantar Yönetim	-,131	258	-1,720	,511
İşe Gömülmüşlük	-,188	258	-1,540	,511

Tablo 8 incelendiğinde ilgili ölçek ifadelerinin tümünde çarpıklık ve basıklık katsayılarının -2 ile +2 arasında yer aldığı gözlenmiştir. -2 ile +2 arasındaki değerlerin normal dağılıma uygun olduğu ifade edilmektedir (George & Mallery, 2010). Bu değişkenler ile birlikte histogram, Q-Q ve P-P grafikleri de incelenirken, verilerin genel anlamda normal dağıldığına kanaat getirilmiştir.

4.5. Tanımlayıcı İstatistikler

Bu bölümde her iki ölçek ile ilgili tanımlayıcı istatistikler yer almaktadır. Fabrika çalışanlarının mantar yönetim algılamaları ve işe gömülmüşlük düzeylerine ilişkin istatistikler tablo 9'da incelenmektedir.

Tablo 9. Mantar Yönetim Algısı ve İşe Gömülmüşlük Düzeylerine Yönelik Tanımlayıcı İstatistik Değerler

Ölçekler	Ortalama	Standart Sapma	Min.	Max.
Mantar Yönetim	3,00	,991	1,38	4,38
İşe Gömülmüşlük	3,19	1,00	1,57	4,86

5'li Likert ölçeği değerlendirmeye alındığında, ortalama değerlerin 1 ile 2,33 arasında olması düşük düzeyi, 2,34 ile 3,66 arasında olması orta düzeyi ve 3,67 ile 5 arasında olması yüksek düzeyi ifade edecektir. Buna bağlı olarak her iki ölçekte de katılımcıların algı ortalamaları orta düzeydedir.

4.6. Fark Testleri

Bu bölümde mantar yönetim ve işe gömülmüşlük değişkenleri için ortalama değerlerin, katılımcıların sosyo-demografik özellikleri açısından birbiri içerisinde anlamlı farklılıklar oluşturup oluşturmadığının tespiti için analizler yapılmıştır.

4.6.1. Mantar Yönetim ve İşe Gömülmüşlük Değişkenlerinin Yaş Skalasına Göre Tespiti

Fabrika katılımcılarının yaş gruplarına göre mantar yönetim algılamaları ve işe gömülmüşlük düzeylerine ilişkin değişkenler incelenmiş olup, çalışanların yaşları ve değişkenler arası anlamlı farklılıklara ilişkin yorumlamanın ortaya konulabilmesi maksatlı Anova test değerleri incelenmiştir.

Tablo 10. Mantar Yönetim Algısı ve İşe Gömülmüşlük Düzeyinin Yaş Skalasına Göre Tespiti

Değişken	Yaş	n	Ort.	Sd.	F	p	Gruplar Arası Fark
Mantar Yönetim	25 yaş altı	13	3,49	3	1,50	,220	-
	26-35 yaş	24	2,99				
	36-45 yaş	36	2,95				
	46 üzeri	14	2,71				
	Toplam	87	3,00				
İşe Gömülmüşlük	25 yaş altı	13	2,79	3	1,44	,235	-
	26-35 yaş	24	3,04				
	36-45 yaş	36	3,33				
	46 üzeri	14	3,45				
	Toplam	87	3,19				

Mantar yönetim algısı ($F=1,50$; $p>0,05$) ve işe gömülmüşlük düzeylerinin ($F=1,44$; $p>0,05$) yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı gözlenmiştir. Söz konusu sonuçlar neticesinde, **H2 ve H3 hipotezleri reddedilmiştir.**

4.6.2. Mantar Yönetim ve İşe Gömülmüşlük Değişkenlerinin Eğitim Skalasına Göre Tespiti

Fabrika katılımcılarının eğitim düzeylerine göre mantar yönetim algılamaları ve işe gömülmüşlük düzeylerine ilişkin değişkenler incelenmiş olup, çalışanların eğitim durumları ve değişkenler arasındaki anlamlı farklılıkların tespitine ilişkin t testi yapılmıştır.

Tablo 11. Mantar Yönetim Algısı ve İşe Gömülmüşlük Düzeyinin Eğitim Skalasına Göre Tespiti

Değişken	Eğitim Durumu	n	Ort.	Sd.	F	p	Gruplar Arası Fark (Tamhane)
Mantar Yönetim	Ortaöğretim	66	3,19	2	5,79	,004	1-2, 1-3 ve 2-3
	Üniversite	19	2,47				
	Lisansüstü	2	1,87				
	Toplam	87	3,00				
İşe Gömülmüşlük	Ortaöğretim	66	3,04	2	4,19	,018	1-3 ve 2-3
	Üniversite	19	3,54				
	Lisansüstü	2	4,64				
	Toplam	87	3,19				

Tablo 11'e göre mantar yönetim algısı ($F=5,79$; $p<0,05$) ve işe gömülmüşlük düzeylerinde ($F=4,19$; $p<0,05$) istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık yaşanmadığı anlaşılmaktadır. Bu sonuçlara göre, homojenlik katsayısına bakılmış ve gruplar arasındaki anlamlı farklılıkların tespit edilebilmesi için Tamhane testi yapılmıştır. Mantar yönetim algılamalarının ortaöğretim mezunu çalışanlarda üniversite mezunu ve lisansüstü mezunu çalışanlara göre daha yüksek olduğu, keza üniversite mezunu çalışanların mantar yönetim algılamalarının lisansüstü çalışanlara göre yüksek olduğu belirlenmiştir. İşe gömülmüşlük değişkeni için bulunan anlamlı farklılıklar sonucunda, lisansüstü mezun çalışanların, ortaöğretim ve üniversite mezunu çalışanlarla kıyaslandığında işe gömülmüşlük davranışlarının daha fazla olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar ışığında, **H4 ve H5 hipotezleri kabul edilmiştir.**

4.6.3. Mantar Yönetim ve İşe Gömülmüşlük Değişkenlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Tespiti

Fabrika çalışanlarının medeni durumlarına göre mantar yönetim algılamaları ve işe gömülmüşlük düzeylerine ilişkin değişkenler incelenmiş olup, çalışanların medeni durumları ve değişkenler arasındaki anlamlı farklılıkların tespitine ilişkin t testi yapılmıştır.

Tablo 12. Mantar Yönetim Algısı ve İşe Gömülmüşlük Düzeyinin Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi

Değişkenler	Medeni Durum	N	Ort.	ss	t	p
Mantar Yönetim	Evli	59	2,89	1,02	-1,59	,116
	Bekar	28	3,23	,880		
İşe Gömülmüşlük	Evli	59	3,38	,949	2,67	,009
	Bekar	28	2,79	1,01		

Tablo 12'ye göre, yapılan T Testi sonucunda araştırmaya katılım gösteren fabrika çalışanlarının işe gömülmüşlük ($t=2,67$; $p<0,05$) düzeyine ilişkin ortalama değer istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık oluşturduğu gözlenmektedir. Bu sonuca karşın mantar yönetim ($t=-1,59$; $p>0,05$), değişkeninin istatistiki olarak anlamlı farklılık göstermediği gözlenmektedir. Söz konusu sonuçlara göre, **H7 hipotezi kabul edilirken, H6 hipotezi reddedilmiştir.** Bulgular incelendiğinde, evlilerin bekar çalışanlara kıyasla işe gömülmüşlük davranışlarının daha fazla olduğu anlaşılmaktadır.

4.6.4. Mantar Yönetim ve İşe Gömülmüşlük Değişkenlerinin Çalışma Süresi Skalasına Göre Tespiti

Fabrika çalışanlarının çalışma sürelerine göre mantar yönetim algılamaları ve işe gömülmüşlük düzeylerine ilişkin değişkenler incelenmiş olup, çalışanların çalışma süreleri ve değişkenler arasındaki anlamlı farklılıkların tespitine ilişkin Anova testi yapılmıştır.

Tablo 13. Mantar Yönetim Algısı ve İşe Gömülmüşlük Düzeyinin Çalışma Süresi Skalasına Göre Tespiti

Değişken	Kıdem	n	Ort.	sd	F	p	Gruplar Arası Fark
Mantar Yönetim	1 ve az	7	3,42	4	,893	,472	-
	2-6 yıl	26	2,19				
	7-10 yıl	29	2,90				
	11-15 yıl	19	2,80				
	16 ve üzeri	6	2,79				
	Toplam	87	3,00				
İşe Gömülmüşlük	1 ve az	7	2,67	4	1,17	,327	-
	2-6 yıl	26	3,02				
	7-10 yıl	29	3,23				
	11-15 yıl	19	3,49				
	16 ve üzeri	6	3,40				
	Toplam	87	3,19				

Tablo 13'e göre mantar yönetim ($F=,893$; $p>0,05$), işe gömülmüşlük ($F=1,17$; $p>0,05$) değişkenlerine ilişkin değerlerin istatistiki olarak anlamlı farklılık göstermediği gözlenmektedir. Bu sonuçlara göre, **H8 ve H9 hipotezleri reddedilmiştir.**

4.6.5. Mantar Yönetim ve İşe Gömülmüşlük Değişkenlerinin İş Pozisyonu Skalasına Göre Tespiti

Fabrika çalışanlarının iş pozisyonlarına göre mantar yönetim algılamaları ve işe gömülmüşlük düzeylerine ilişkin değişkenler incelenmiş olup, çalışanların iş pozisyonları ve değişkenler arasındaki anlamlı farklılıkların tespitine ilişkin t testi yapılmıştır.

Tablo 14. Mantar Yönetim Algısı ve İşe Gömülmüşlük Düzeyinin İş Pozisyonu Değişkenine Göre İncelenmesi

Değişkenler	Pozisyon	N	X	ss	t	p
Mantar Yönetim	BeyazYaka	10	2,08	,740	-4,01	,001
	Mavi Yaka	77	3,12	,960		
İşe Gömülmüşlük	BeyazYaka	10	4,00	1,03	2,80	,006
	Mavi Yaka	77	3,08	,957	-	

Tablo 14'e göre fabrika çalışanlarının mantar yönetim ($t=-4,01$; $p<0,05$) ve işe gömülmüşlük ($t=2,80$; $p<0,05$) düzeylerine ilişkin ortalama değer istatistiki olarak anlamlı farklılık gösterdiği gözlenmektedir. Bu sonuçlara göre, **H10 ve H11 hipotezleri kabul edilmiştir.** Bulgular incelendiğinde, beyaz yakalı çalışanların mantar yönetim algılamalarının mavi yakalı çalışanlara göre daha düşük olduğu görülürken, beyaz yakalı çalışanların işe gömülmüşlük düzeyinin ise mavi yakalı çalışanlara göre daha fazla olduğu anlaşılmıştır.

4.7. Korelasyon Analizi

Araştırmaya katılan fabrika çalışanlarının mantar yönetim algılamaları ile işe gömülmüşlük düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığının değerlendirilmesi için, veriler normal dağıldığından Pearson Korelasyon Analizi katsayısı dikkate alınmıştır.

Tablo 15. Mantar Yönetim ve İşe Gömülmüşlük Değişkenlerine İlişkin Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	(1)	(2)
Mantar Yönetim (1)	r	1
	p	,477**
İşe Gömülmüşlük (2)	r	-477**
	p	,000

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed). $p<0,01$; $n=87$; r =korelasyon katsayısı; p =anlamlılık

“Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında bir değer alırken, r değeri; 0,10 ile 0,29 arasında ise düşük düzeyde, 0,30 ile 0,70 arasında ise orta düzeyde ve 0,70 ile 1,00 arasında ise yüksek düzeyde bir ilişki anlamı taşımaktadır” (Büyüköztürk, 2002). Buna bağlı olarak Tablo 15’de verilen Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre; fabrika çalışanlarının mantar yönetim algılamaları ile işe gömülmüşlük davranışları arasında orta seviyede, negatif ve istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r = -,477$; $p < 0,01$). Fabrika çalışanlarının mantar yönetim algılamalarının artış gösterdiği durumda işe gömülmüşlük davranışları bu durumdan negatif bir şekilde etkilenecek ve azalış gösterecektir.

4.8. Regresyon Analizi

Çalışmada bağımsız değişken olarak kabul edilen mantar yönetim değişkeninin, bağımlı değişken olarak kabul edilen işe gömülmüşlük değişkeni üzerindeki etkinin tespit edilebilmesi için basit regresyon analizi yapılmıştır.

4.8.1. Mantar Yönetim Değişkeninin İşe Gömülmüşlük Değişkeni Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi

Bu bölümde araştırmanın ana hipotezinin test edilebilmesi için mantar yönetim değişkeninin işe gömülmüşlük değişkeni üzerindeki etkisi incelenmiştir. Tablo 16 ile regresyon analizi sonucu işlenmiş verilerin bulguları görülmektedir.

Tablo 16. Mantar Yönetimin İşe Gömülmüşlük Üzerine Etkisi

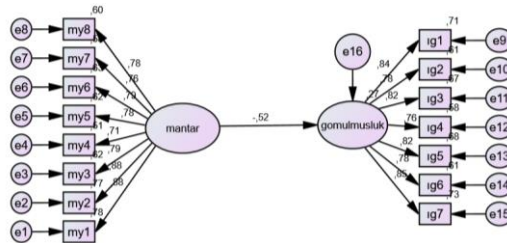
Etki Modeli	R ²	F	B	Tahmin (β)	Standart Hata	t	p
Mantar Yönetim → İşe Gömülmüşlük	,228	25,07	-,483	-,477	,089	-5,00	0,000

Uyum Değerleri:
 χ^2/df : 1.233, RMSEA: 0.052, GFI: 0.862, CFI: 0.977, IFI: 0.978, TLI: 0.973, RMR: 0,073, TLI: 0,973

Tablo 16’ya göre modelin istatistiksel açıdan anlamlılığı ilk olarak göze çarpmaktadır (Model 1; $F = 25,07$; $p = 0,000$; $p < 0,05$). Buna göre işe gömülmüşlük değişkenine ilişkin değişimin %22,8’inin ($R^2 = 0,228$; $p = 0,000$) mantar yönetim değişkeni ile açıklanabileceği sonucuna varılmaktadır. Bununla birlikte fabrika çalışanlarının mantar yönetim algılamalarının, işe gömülmüşlük ($\beta = -0,477$; $p = 0,000$) davranışlarının anlamlı ve negatif bir yordayıcısı olduğu anlaşılmaktadır. Benzer açıklamayla, fabrika çalışanlarının mantar yönetim algılamalarının işe gömülmüşlük davranışlarını negatif yönde etkilediği saptanmıştır. Ayrıca Tablo 16 incelendiğinde mantar yönetimin işe gömülmüşlük üzerine etkisine ilişkin yol modelinin uyum değerlerinin çoğunlukla mükemmel uyum düzeyinde olduğu, dolayısıyla uyum indekslerinin yeterli sınırdan olduğu söylenebilir. Bu sonuca göre, ana hipotez olarak belirlenen **H1 hipotezi kabul edilmiştir.**

4.8.2. Mantar Yönetim Değişkeninin İşe Gömülmüşlük Değişkeni Üzerindeki Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli

Aşağıdaki Şekil 4’de mantar yönetimin işe gömülmüşlük üzerine etkisi yol modeli görselleştirilmiştir.



Şekil 4. Mantar Yönetimin İşe Gömülmüşlük Üzerine Etkisi Yol Modeli

5. Sonuç

Bu çalışma, yönetim biliminde yeni bir kavram olarak kabul edilen mantar yönetim yaklaşımına yönelik çalışanların algılarının işe gömülmüşlük davranışları üzerine etkisi olup olmadığı sorusu üzerine

gerçekleştirilmiştir. Bununla birlikte çalışanların demografik karakteristikleri ışığında değişkenlerde anlamlı olarak farklılık yaşanıp yaşanmadığı merak konusu olmuş, buna bağlı olarak ilgili analizler yapılmıştır.

İlk olarak araştırma kapsamında yararlanılan ölçeklerin hem geçerli hem de güvenilir olduğu anlaşılmaktadır. Ölçeklerin geçerliliği keşfedici ve doğrulayıcı geçerlik analizi ile doğrulanmış, elde edilen sonucun orijinal ölçekler (Kılıç & Olgun, 2017; Kesen & Akyüz, 2016) ve diğer çalışmalar (örn., Şen, 2019; Dedeoğlu vd., 2016) ile benzerlik gösterdiği anlaşılmıştır. Ölçeklerin Cronbach Alpha katsayısının 0,80 üzerinde olması nedeniyle yüksek bir güvenilirlik değerine sahip olduğu söylenebilir.

Örneklem grubunun tamamının erkeklerden oluştuğu, dörtte üç oranında ortaöğretim mezuniyet derecesine sahip olduğu, büyük bir bölümünün mavi yakalı ve en az 7 yıllık bir çalışma hayatı bulunan katılımcılardan elde edilen bulgulara göre; lisansüstü mezuniyet derecesine sahip iş görenlerin ortaöğretim ve üniversite mezunu çalışanlara kıyasla daha düşük bir mantar yönetim algısı olduğu belirlenirken, bu sonuç lisansüstü mezuniyet derecesine sahip çalışanların üst kademedeki yer aldıkları ve örgütlerinde mantar yönetim yaklaşımının olmadığını düşündükleri varsayımı ile açıklanabilir. Evli çalışanların bekar çalışanlara oranla işlerine daha gömülü davranışlar sergiledikleri, evli oldukları düşünüldüğünde yaşlarının ve çalışma sürelerinin buna bağlı olarak yüksek olduğu, bu durumda da bağlılıklarının dolayısıyla da gömülmüşlük davranışlarının artış gösterdiği çıkarımı yapılmaktadır. Çalışmanın hipotezleri ve mantalitesi ile tutarlılık gösteren bir diğer sonuç ise fabrika çalışanlarının iş pozisyonlarına göre anlamlı farklılıklar gösterdiği, beyaz yaka sınıfında bulunan çalışanların mavi yakalılara göre daha az mantar yönetim algısına sahip oldukları, buna bağlı olarak mantar yönetim anlayışının örgütte yer edindiği ve mavi yakalı çalışanların bu durumdan olumsuz etkilendikleri anlaşılmaktadır. Bu sonuç ile örtüşen bir diğer bulgu ise, beyaz yakalı çalışanlar ile mavi yakalı çalışanlar kıyaslandığında, beyaz yakalıların daha fazla işe gömülmüşlük davranışları sergiledikleri, mantar yönetim anlayışının mavi yakalı çalışanların işe gömülmüşlük düzeylerine negatif bir biçimde tesir ettiği'dir. Nihayetinde literatürle uyumlu olarak farklılık testlerinde işe gömülmüşlükte, Ay (2020)'nin cinsiyet değişkeni ve Doğantekin ve Seçilmiş (2021)'nin medeni durum, eğitim durumu ve deneyim değişkenleri, mantar yönetimde ise Günaltay ve arkadaşları (2022)'nin cinsiyet ve yaş grupları değişkenleri açısından benzer sonuçlarla karşılaşmıştır.

İki değişken arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi adına yapılan pearson korelasyon analizi sonucunda ise, fabrika çalışanlarının mantar yönetim algılamaları ile işe gömülmüşlük davranışları arasında orta düzeyde, negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r = -.477$; $p < 0,01$). Fabrika çalışanlarının mantar yönetim algılamalarının artış gösterdiği durumda işe gömülmüşlük davranışları bu durumdan negatif bir şekilde etkilenecek ve azalış gösterecektir. Son olarak işe gömülmüşlük değişkenine ilişkin değişimin %22,8'inin ($R^2 = 0,228$; $p = 0,000$) mantar yönetim değişkeni ile açıklanabileceği sonucuna varılmaktadır. Bununla birlikte fabrika çalışanlarının mantar yönetim algılamalarının, işe gömülmüşlük ($\beta = 0,477$; $p = 0,000$) davranışlarının anlamlı ve negatif bir yordayıcısı olduğu anlaşılmaktadır. Benzer açıklamayla, fabrika çalışanlarının mantar yönetim algılamalarının işe gömülmüşlük davranışlarını negatif yönde etkilediği saptanmıştır. Bu sonuca göre ana hipotez kabul edilmiştir. Benzer bir çalışma literatürde bulunmadığından karşılaştırma yapılamamıştır.

Örgütlerde benimsenen yönetim anlayışının çalışanların işlerine karşı bakış açısına doğrudan etki ettiği, bilgi çağında bilgi paylaşımı ve sağlıklı bir iletişim olmadığı durumlarda bireylerin işlerini bırakma eğiliminde oldukları bilinmektedir. Mantar yönetim tarzına sahip işletmeler çalışanları ile bir bağ kuramayacak, bütünleşemeyecek, çalışanlar işlerini bırakmak durumunda kalacak, bununla birlikte iş gücü devir oranı olumsuz etkilenecek, bu bağlamda mantar yönetim anlayışı işletmelere maddi ve manevi olarak olumsuz bir şekilde geri dönecektir.

Araştırma Konya ilinde bulunan bir imalat fabrikasında bulunan 87 çalışan ile uygulanırken, elde edilen bulguların mantar yönetim yaklaşımı ile ilgili çalışma yapacak araştırmacılara ışık tutacağı ve çalışmanın birçok sektörde yapılabileceği, buna bağlı olarak çalışmada elde edilen sonuçlar ile karşılaştırma olanakları olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmada daha önce sözü edilen kısıtlar nedeniyle gelecek araştırmalarda örneklemin artırılması önerilirken ayrıca benzer çalışma ile sonuçların karşılaştırılabilmesinin ve genellenebilmesinin mümkün olacağı ifade edilebilir.

6. Extended Abstract

The aim of this research is to examine the effect of mushroom management approach on job embeddedness with the perception of factory employees and to determine whether demographic variables show a significant difference within each other. The management model in organizations, the attitude towards the employees, the relationship between the manager and the employee, and the value perception of the data to the subordinates directly affect the employees' continuation or leaving the job. In this context, considering that the mushroom management approach is accepted as a new concept for the domestic literature, it is anticipated that the study will contribute to the literature, considering that the study can be done with different employees in different sectors.

The population of the research consists of 106 employees of a factory located in Konya. A questionnaire was applied to all 106 employees, and 87 employees who provided feedback constitute the sample of the research. The reason for choosing the factory while determining the universe is the thought that the mushroom management approach is imposed on the employees, because strategic information is not shared with the employees and employees are not included in the decision mechanism.

The questionnaire form used in the study consists of 3 parts. In the first part of the questionnaire, there is the "Mushroom Management Scale" consisting of one dimension and 8 statements, created by Kılıç and Olgun (2017) to determine the mushroom management perceptions of factory employees. In the second part of the survey, Crossley et al. (2007) developed the "Work Embeddedness Scale" consisting of a single factor and 7 items, and the sixth statement was reverse coded and corrected during the analyses. The Turkish form of the scale in question was taken from the study of Kesen and Akyüz (2016). A 5-point Likert Response System (from 5=Strongly Agree to 1=Strongly Disagree) was used in both scales. In the third and last part of the questionnaire, there are statements regarding the determination of the demographic characteristics of the factory employees participating in the study.

The data collected through the research were analyzed and interpreted with SPSS 22.0 and AMOS 24.0 programs.

First of all, the validity of the scales was tested by exploratory and confirmatory factor analysis, and it was understood that the result obtained was similar to the original scales (Kılıç & Olgun, 2017; Kesen & Akyüz, 2016) and other studies (eg, Şen, 2019; Dedeoğlu et al., 2016). It can be said that the scales have a high reliability value because the Cronbach Alpha coefficient is above 0.80.

According to the findings obtained from the participants, whose sample group consisted entirely of men, three quarters had a secondary education degree, most of them were blue collar workers and had a working life of at least 7 years; while it has been determined that employees with a graduate degree have a lower perception of mushroom management compared to employees with secondary education and university degrees, this result can be explained by the assumption that employees with graduate degrees are at the top and think that there is no mushroom management approach in their organizations. It is inferred that married employees exhibit more embedded behaviors compared to single employees, and considering that they are married, their ages and working hours are accordingly higher, and in this case, their commitment and therefore their embeddedness behaviors increase. Another result that is consistent with the hypotheses and mentality of the study is that factory employees show significant differences according to their job positions, white-collar employees have less mushroom management perception than blue-collar employees, accordingly, mushroom management understanding has a place in the organization, and blue-collar employees have a place in the organization. It is understood that they are adversely affected by this situation. Another finding that overlaps with this result is that when white-collar and blue-collar employees are compared, white-collar employees exhibit more embeddedness behaviors, and the mushroom management approach negatively affects blue-collar employees' levels of job embeddedness.

As a result of the Pearson correlation analysis performed to determine the relationship between the two variables, there was a moderate, negative and statistically significant relationship between the mushroom management perceptions of factory employees and their embeddedness behaviors ($r = -.477$; $p < 0.01$). In case the mushroom management perceptions of factory workers increase, their embeddedness behaviors will be negatively affected and decreased. Finally, it is concluded that 22.8% ($R^2 = 0.228$; $p = 0.000$) of the change in the variable of job embeddedness can be explained by the fungus management

variable. However, it is understood that the mushroom management perceptions of factory workers are a significant and negative predictor of their job embeddedness ($\beta=0.477$; $p=0.000$). With a similar explanation, it was determined that the mushroom management perceptions of factory workers negatively affected their job embeddedness behaviors. Based on this result, the main hypothesis was accepted.

Keywords: Mushroom Management, Job Embeddedness, Workers

Kaynakça

- Akduru, H., & Arslantaş, C. (2021). Mantar Yönetim Yaklaşımının Örgüte Karşı Sapkın Davranışlara Etkisi Üzerine Sektörlerarası Bir Araştırma. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 9(2), 67-84.
- Altunışık, R., Coşkun, R., & Yıldırım, E. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (9 b.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Ay, P. (2020). *Banka Çalışanlarının İşe Gömülmüşlükleri ve Tükenmişlikleri Arasındaki İlişki: Karaman İlinde Bir Araştırma*. Karaman: Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baxter, L. (2005). *Top Definition of Mushroom Management*. 05 08, 2022 tarihinde Urban Dictionary: <https://www.urbandictionary.com/define.php?term=mushroom%20management> adresinden alındı
- Bergiel, E., Nguyen, V., Clenney, B., & Taylor, G. (2009). Human Resource Practices, Job Embeddedness and Intention to Quit. *Management Research News*, 32(3), 205-219.
- Birincioglu, N., & Tekin, E. (2018). Mantar Yönetim Ölçeği Geliştirilmesi Üzerine Bir Çalışma. *Business and Economics Research Journal*, 9(1), 169-186.
- Bolea, A., & Atwater, L. (2015). *Applied Leadership Development: Nine Elements Of Leadership Mastery*. New York: Taylor & Francis Group.
- Büyükköztürk, Ş. (2002). *Sosyal Bilimler için Veri Analiz El Kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Crossley, C., Bennett, R., Jex, S., & Burnfield, J. (2007). Development of a Global Measure of Job Embeddedness and Integration into a Traditional Model of Voluntary Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1031-1045.
- Çetin, O. I. (2021). Mantar Yönetim Algısının İş Tatminine Etkisinde Yabancılaşmanın Aracı Rolü. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(33), 398-424.
- Çetinkaya, F., & Altınbaş, M. (2021). Whistleblowing (Erdemli Raporlama) ve Mantar Yönetim Arasındaki İlişki. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31(2), 781-793.
- Dedeoğlu, T., Özdevecioğlu, M., & Oflazer, S. (2016). Örgütlerde İşe Gömülmüşlüğü (Job Embeddedness) Çalışanların İş ve Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi: İyimserliğin Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(47), 135-146.
- Doğantekin, A., & Seçilmiş, C. (2021). Otel Çalışanlarının Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre İşe Gömülmüşlük Düzeyleri. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(3), 1099-1119.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step; A Simple Guide and Reference* (10 b.). Boston: Pearson.
- Gunn, B. (1995). The Paradigm Shift in University Management. *International Journal of Educational Management*, 9(1), 28-40.
- Günaltay, M., Işıklı, F., & Durur, F. (2022). Araştırma Görevlilerinde Mantar Yönetim ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Yönetimi Alanında Bir Araştırma. *Yükseköğretim Dergisi*, 12(2), 307-319.
- Gündüz, S., & Özyer, K. (2022). Mantar Yönetim Tarzı ve Örgütsel Sessizlik İlişkisi: Eğitim Sektörü Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*(59), 324-338.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (5 b.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Holtom, B., Mitchell, T., & Lee, T. (2006). Increasing Human and Social Capital by Applying Job Embeddedness Theory. *Organizational Dynamics*, 35(4), 316-331.
- Kalfaoglu, S. (2020). Mantar Yönetim. Ş. Şimşek, A. Çelik, T. Akgemci, & A. Diken içinde, *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi* (s. 355-362). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Karagöz, Y. (2017). *SPSS ve AMOS Uygulamalı Nitel-Nicel-Karma Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kesen, M., & Akyüz, B. (2016). Duygusal Emek ve Prososyal Motivasyonun İşe Gömülmüşlüğü Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), 233-250.

- Kılıç, T. (2015). Mushroom Management Theory; Sample of Health Sector. *Academy of Strategic Management Journal*(14), 85-91.
- Kılıç, T., & Olgun, H. (2017). Mantar Yönetim Yaklaşımı. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 106-113.
- Laplante, P., & Neil, C. (2006). *Antipatterns: Identification, Refactoring and Management*. New York: Auerbach Publication.
- Lee, W., Burch, T., & Mitchell, T. (2014). The Story of Why We Stay: A Review of Job Embeddedness. *Annual Review Organizational Psychology*, 1(1), 199-216.
- Meydan, C., & Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Mitchell, T., Holtom, B., Lee, T., Sablinski, C., & Erez, M. (2001). Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121.
- Ng, T., & Feldman, D. (2010). The Impact of Job Embeddedness on Innovation-Related Behaviors. *Human Resource Management*, 49(6), 1067-1087.
- Özdemir, C. (2010). *Mantar Yetiştiriciliği* (Cilt 1). Samsun: Samsun İl Tarım Müdürlüğü Çiftçi Eğitimi ve Yayın Şubesi.
- Öztürk, İ., & Aras, M. (2021). Mantar Yönetim Tarzı ve Örgütsel Dedikodunun Bilgi Paylaşımına Etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 22(2), 121-134.
- Ringl, R. W. (2013). *The Relationship Between Job Embeddedness and Work Engagement*. San Jose State University.
- Smith, N. (2015). *Mushroom Management: Leaves Employees Heading for the Door*. 05 03, 2022 tarihinde Geckoboard: <https://www.geckoboard.com/blog/research-report-one-in-four-employees-leave-due-to-mushroom-management/> adresinden alındı
- Şen, B. (2019). *Turizm İşletmelerinde Mantar Yönetim Yaklaşımı ve Örgütsel Bağlılığın Değerlendirilmesi*. Gümüşhane: Gümüşhane Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2018). *Using Multivariate Statistics*. New York: Pearson.
- Tekin, E., & Birincioglu, N. (2017). Bilgi Çağının Odak Noktası Üniversitelerde Mantar Yönetimi. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(14), 22-29.
- Zorlu, Ö., Avan, A., & Bulut, Ş. (2016). Otel İşletmelerinde İşe Bağlılık Düzeyinin Arttırılması: İşgören Fedakarlık Tutumunun Rolü. *Çatalböyük Uluslararası Turizm ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1, 1-17.

Araştırmacıların Katkı Oran Beyanı / Contribution of Authors

Yazarların çalışmadaki katkı oranları (Efekan Taha Özel)%50/(Serap Kalfaoğlu)%50 şeklindedir.
The authors' contribution rates in the study are (Efekan Taha Özel)%50/(Serap Kalfaoğlu)%50 form.

Çıkar Çatışması Beyanı / Conflict of Interest

Çalışmada herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.
There is no conflict of interest with any institution or person in the study.

İntihal Politikası Beyanı / Plagiarism Policy

Bu makale İntihal programlarında taranmış ve İntihal tespit edilmemiştir.
This article was scanned in Plagiarism programs and Plagiarism was not detected.

Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı / Scientific Research and Publication Ethics Statement

Bu çalışmada Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi kapsamında belirtilen kurallara uyulmuştur.
In this study, the rules specified within the scope of the Higher Education Institutions Scientific Research and Publication Ethics Directive were followed.