

Mantar Yönetimin Örgütsel Güven İle İlişkisi: Hastane Çalışanları İle Uygulama

The Relationship Between Mushroom Management and Organizational Trust: Application to Hospital Employees

Gülizar Gülcan ŞEREMET *

ÖZ

Bu çalışma, bir hastanede görev yapan sağlık çalışanlarının mantar yönetim anlayışı ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek ve bu iki değişkenin medeni durum ve cinsiyet açısından farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışma basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile 277 kişi üzerinde yürütülmüştür. Çalışma yüz yüze anket uygulaması ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada mantar yönetim ile örgütsel güven arasında anlamlı ve negatif bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada, katılımcıların mantar yönetim algıları ortalamadan üzerinde; örgütsel güven düzeylerinin ise ortalamaya yakın olduğu görülmüştür. Mantar yönetim algısı ile yetersiz bilgi paylaşımı, güç kaybı endişesi boyutları medeni duruma göre anlamlı şekilde farklılık göstermiş olup, evli katılımcıların daha yüksek bir mantar yönetim algısına sahip olduğu görülmüştür. Örgütsel güven medeni duruma göre anlamlı şekilde farklılık göstermiş olup, bekar katılımcıların daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyetin mantar yönetim algısına göre yetersiz bilgi paylaşımı ve katılımcı yönetim eksikliği boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Kadın katılımcıların ortalamasının daha yüksek olduğu görülmüştür. Örgütsel güven cinsiyete göre farklılaşma göstermiş ve erkek katılımcıların ortalamasının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu nedenle araştırmanın tüm hipotezleri kabul edilmiştir.

ANAHTAR KELİMELER

Mantar Yönetim, Örgütsel Güven, Sağlık Yönetimi, Sağlık Çalışanları

ABSTRACT

This study was conducted to determine the relationship between the mushroom management approach and organizational trust levels of healthcare professionals working in a hospital, and to examine whether these two variables differ in terms of marital status and gender. The study was concluded on 277 people with simple random sampling method. The study was carried out with an application of face to face. The study concluded that there is a significant and negative relationship between mushroom management and organizational trust. In the study, the participants' perception of mushroom management was above average. It was observed that the level of organizational trust was close to the average. Mushroom management, inadequate information sharing and anxiety of power loss dimensions differed significantly according to marital status and it was found that married participants had higher perceived mushroom management. Organizational trust differed significantly by marital status. Single participants were found to have a higher mean. A significant difference was found in the inadequate information sharing and anxiety of power loss dimensions according to the mushroom management perception of gender. It was found that female participants had higher means. Organizational trust differed by gender. The mean was higher for single participants. Therefore, all of the hypotheses of the study were accepted.

KEYWORDS

Mushroom Management, Organizational Trust, Health Management, Health Employees

Makale Geliş Tarihi / Submission Date	Makale Kabul Tarihi / Date of Acceptance
18.09.2024	14.11.2024
Atıf	Şeremet, G. G. (2024). Mantar Yönetimin Örgütsel Güven İle İlişkisi: Hastane Çalışanları İle Uygulama. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 27 (2), 855-867.

GİRİŞ

Yönetim literatüründe yer almakla birlikte oldukça yeni bir kavram olan mantar yönetim, çalışanların tıpkı bir mantar gibi bilgiden uzak bir halde karanlıkta tutulduğu ve onlara gerekli bilgilerin aktarılmamasını içeren metaforik bir yaklaşımdır (Brown vd., 1998: 147; Külekeci vd.,2020: 361). Mantar yönetim anlayışında, yöneticiler çalışanları ile sınırlı bilgi paylaşımında bulunarak, çalışanların yalnızca kendilerine verilen talimatları gerçekleştirmeleri gerektiğine inanılmaktadır. Bu yönetim yaklaşımı, iletişimin kapalı olması, gizlilik, katı hiyerarşi ve sıkı denetim gibi birtakım özellikleri sebebiyle otokratik bir yönetim anlayışı olarak da ifade edilebilmektedir (Bozkır ve Şakar, 2022: 415; Damar ve Eryeşil, 2023: 149).

Mantar yönetim anlayışının tercih edilmesinde bilgilerin paylaşılmaması, çalışanların yalnızca iş yapması için gerekli ortam şartlarının sağlanması, örgütte alınan kararları sebepleri ile birlikte açıklamamak ve sonuç olarak yöneticinin gücü elinde bulundurması şeklinde açıklanmaktadır. Bu sebeple bu yönetim anlayışında iş süreçlerinde tek karar verici ve yetkili kişi mantar yönetim anlayışını benimseyen yöneticidir. Örgüt çalışanları hangi işi hangi sebep ile yaptıklarını, örgüt politikalarını, stratejilerini, amaçlarını ve işin sonucunu bilememektedir. Literatürde yer alan bazı kaynaklara göre mantar yöneticinin amacının, bilginin tek kişide kalmasını sağlamak ve bu kişinin bilgi asimetrisine sahip olarak, tüm gücü elde tutmak istemeleri olarak belirtilmektedir (Akduru ve Arslantaş, 2021: 69). Bilgi asimetrisi örgütlerde yer alan tarafların birbirilerinden farklı düzeyde bilgiye sahip olmaları şeklinde tanımlanmaktadır (Temel ve Aydın, 2018: 747). Bilgi asimetrisi, çalışanlar arasında ya da çalışanlarla yöneticiler arasındaki güveni zedeleyebilir. Çünkü bir taraf, diğer tarafın kendisini bilgilendirmediği veya önemli bilgileri sakladığı düşüncesine kapılabilir. Bu durum da karşılıklı güven eksikliğine yol açabilir ve örgüt içindeki iş birliği, bağlılık ve motivasyonu olumsuz etkileyebilir.

Güven, sosyal sermayenin temel unsurudur ve bu nedenle örgüt içinde var olan ilişkilerin esas teminatıdır. Güven unsurunun olmadığı veya güvenin sarsıldığı bir organizasyonda, örgütün amaçlarına ulaşması olası olmadığı gibi örgütün varlığını sürdürmesi de oldukça zordur. Bu nedenle örgütler için güven oldukça önemli bir unsurdur (Filiz ve Bardakçı, 2020: 437). Güven aynı zamanda çalışanların işini etkili, verimli ve hatasız bir şekilde yürütebilmesinde önem arz etmektedir. Güvenin olmadığı bir örgütte çalışanların işe adapte olması, işin amaçlarına uygun bir şekilde çalışması beklenemez. Özellikle sağlık sektörü gibi bilgi asimetrisinin oldukça yüksek olduğu, hatanın tolere edilemeyeceği sektörlerde mantar yönetim anlayışının benimsenmesi ile örgüte duyulan güven arasında ilişkinin olduğu düşünülmektedir.

Sağlık sektörü içerisinde hizmet sunumu, planlama, akreditasyon süreçleri, insan kaynakları yönetimi, güvenli bilgi paylaşımı ve iletişim gibi yönetim işlevlerinde çalışanların desteklenmesi ve dahil edilmesi önem arz etmektedir (Büyüksivashoğlu vd., 2023). Yönetim literatürü incelendiğinde mantar yönetim yaklaşımını inceleyen çalışmaların oldukça az olduğu ve bu yönetim anlayışının örgütsel sessizlik (Gündüz ve Özyer, 2022; Gündüz, 2023); örgütsel gelişmişlik (Karacan Doğan vd., 2023); tükenmişlik (Bozkır ve Fidan, 2021) işe gömülmüşlük (Özel ve Kalfaoğlu, 2023); whistleblowing/erdemli raporlama (Çetinkaya ve Altıntaş, 2021); örgütsel bağlılık (Şen, 2019); sanal kaytarma (Abodaqa, 2022) gibi diğer kavramlar ile ilişkisine bakan araştırmaların da oldukça kısıtlı olduğu saptanmıştır. Araştırma sağlık çalışanlarının mantar yönetim yaklaşımı ile örgütsel güven arasında ilişkiyi belirlemek ve mantar yönetim ile örgütsel güvene etki eden bazı demografik değişkenler açısından incelemek amacıyla yapılmıştır. Çalışmada, araştırmada yer alan kavramlardan ayrı ayrı bahsedilerek akabinde araştırma bulgularına değinilmiştir. Alanyazın taramalarında mantar yönetim ve örgütsel güvenin birlikte ele alındığı, sağlık çalışanları üzerinde değerlendirmelerin yapıldığı herhangi bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Bu sebeple çalışmanın özgün nitelik taşıdığı ve alana katkı sağlayacağı düşünülmüş sebebi ile önem arz etmektedir.

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Mantar Yönetim

Mantar yönetim kavramı, mantarların yaşam biçiminden esinlenilerek oluşturulmuş bir metafor olarak kullanılarak yönetim alan yazınında yer bulmuştur. İlk olarak 1981 yılında mantar yönetim uygulamasına "The Soul of a New Machine" kitabında yer verilmiştir (Kidder, 1981: 109). Bu kavram, mantarların gelişme ortamında yalnızca su ile gübrenin olması ve mantarların karanlık bir ortamda yetiştirilmesinden esinlenilerek ortaya çıkmış bir kavramdır. Tıpkı bir mantar yetiştiricisi gibi çalışanlar da bilgi akışından mahrum kalarak karanlıkta bırakılmış, talimatlar ile yönetilmiştir. Metaforda bahsedilen gübre ise sınırlı bilgi aktarımıdır. Mantar yönetim anlayışının benimsendiği örgütlerin en temel özelliklerden biri de yetersiz bilgi paylaşımıdır. Bu yönetim anlayışında yöneticiler, çalışanlarına talimat detaylarını iletmeden talimatlar vermektedir. Yöneticilerin güç kaybı endişelerinden dolayı talimatlara ilişkin neden-sonuç ilişkisine değinilmez, açıklama yapılmaz (Birincioglu ve Tekin, 2018: 170; Mumcu ve Aras, 2021: 302; Çetin, 2021: 400) ve yetersiz iletişim

sebebiyle de çalışanların önerileri, düşünceleri dikkate alınmadığından katılımcı yönetim eksikliği mevcuttur. Oysaki bilgilerin paylaşılması, işgörenlerin yeteneklerini ve performanslarını artırabilmekte bu da organizasyonun sürdürülebilirliğini hızlandırabileceği düşünülmektedir (Zou vd., 2020: 3). Yöneticilerin bilgiyi yalnızca kendilerinde barındırması nedeni ile özerklik oluşmakta ve böyle organizasyonlarda çalışanların alınan kararlara katılmaları oldukça azalmakta (Yalap ve Poyraz, 2023: 40) dolayısı ile mantar yönetim katılımcılık, demokratik ve açık yönetim anlayışından uzak bir yönetim uygulamaları barındırabilmektedir.

Yöneticiler bazı durumlarda mantar yönetim anlayışını benimseyebilmektedir. Yöneticiler çalışanlara ve örgüte ait önemli bilgileri, mahremiyeti koruyabilmek adına yada kaos oluşumunu önleyebilmek için zaman zaman çalışanlarından birtakım bilgileri saklayabilmektedirler (Kılıç ve Olgun, 2017: 107). Kimi zaman örgütlerde prosedür gereği yada ilgili bilgilerin gizlilik düzeyi gereği de mantar yönetim anlayışı benimsenebilmektedir. Ayrıca örgütün imajını korumak, çalışanlar arasındaki çatışmaları önlemek veya yanlış yorum ve söylentileri engelleyebilmek adına da mantar yönetim anlayışı benimsenebilir (Kılıç, 2015: 89). Kimi zaman örgüt başarısızlıkları, kriz, küçülme, şirket birliklikleri, yönetici değişiklikleri gibi dönemlerde örgüte karşı olumsuz tutumları engellemek adına çalışanlar ile gerekli bilgi paylaşımı yapılmayabilmektedir. Amerika Birleşik Devletleri'nde 2000 örgüt çalışanı ile yapılan bir araştırmada çalışanların %90'ından fazlası örgütlerinde bilgi olarak karanlıkta kalmaktansa, örgüt hakkında olumsuz bilgiler almayı tercih ettikleri görülmüştür (Smith, 2015).

1.2. Örgütsel Güven

Örgütsel güven kavramı çalışanların örgüt içerisinde şüpheye ve korkuya düşmeden sorunlarını çözebilmeleri, başkaları ile iş birliği yapabilmelerine olan inançları olarak ifade edilirken (Utomo, vd., 2023: 6) örgüt içerisinde çalışanların birbirlerine ve gruplarına duymuş oldukları karşılıklı güven duygusu olarak da belirtilmektedir (Akhtar vd., 2019). Lewicki ve Bunker (1996) örgütsel güveni hesaplanmış, bilgi temelli ve özdeşleşme temelli güven olarak üçe ayırmıştır. Hesaplanmış güven, çalışan ve patron arasında ortaya çıkan güven türüdür. Hesaplanmış güvende maliyet ve fayda hesabı mantık çerçevesinde yapılmaktadır. Tarafların birbirleri hakkında bilgi sahibi oldukları güven çeşidi ise bilgi temelli güvendir. Son güven çeşidi ise özdeşleşme temelli güvendir. Bu güven çeşidinde bireyler birbirleri ile uzun süredir tanışmaktadır ve ilişkileri güvenli bir şekilde gerçekleştirmektedirler (Bhati ve Zoysa, 2013: 37-38).

Çalışanların beklenti ve algılarının örgütten bulmuş oldukları karşılık, örgüte güven olarak belirtilebilir (Güleryüz, 2017: 7). Çalışanlar güven ortamının oluşmasında, yöneticileri ve çalışma arkadaşları ile olan ilişkilerini değerlendirerek bir yargıya varmaktadırlar. Çalışanların örgütlerine güven duyabilmelerinde örgütün uygulamış olduğu politikalar, örgütte sunulan imkanlar, söz verilen vaatler (Özafşarlıoğlu Sakallı ve Örcü, 2017: 215) örgütsel güveni oluşturabileceğinden, yönetici çalışan arası ilişkilerde örgütsel güvenin bir parçası olarak önem arz etmektedir. Örgütsel güven, uzun dönemli çalışma ilişkilerde verimli bir çalışma için önemli bir faktördür (George vd., 2020: 259). Güven, örgütlerdeki tüm ilişkilerin esas temelidir. Güvenin olmadığı bir ortamda örgütün varlığını sürdüremeyebilir. Bu nedenle örgütsel güven çalışanlar için oldukça önem arz etmektedir. Örgüte güven duyan hizmet çalışanlarının daha nitelikli ve etkili bir hizmet sunması beklenebilmektedir.

Yöneticisine güven duyan bir çalışan, yöneticisini örgütün bir parçası olarak gördüğünden yöneticisine duyduğu güveni örgütün tamamına atfedilebilir (Sevinç Altaş, 2021: 878). Çalışanlar örgütlerinin kendilerini mağdur etmeyecek sonuçlar alarak onlar için doğru kararlar vereceğine inanması örgüte güvenin temelini oluşturmaktadır (Güleryüz, 2017: 7). Örgütlerine güvenen çalışanların, örgütte yaşanılması muhtemel olumsuz olayların etkisinde olmadan, örgütsel hedeflere odaklanarak görevlerini özveri ile yapabilmesi muhtemeldir (Utomo vd., 2023: 11). Mantar yönetime genel kanı olumsuz olarak algılansa da bu çalışma ile mantar yönetimin örgütsel güven ile ilişkisinin araştırılarak, mantar yönetimin örgütsel güven üzerindeki etkisinde bazı demografik değişkenlerin etkilerini belirlenmesi amaçlanmıştır.

2. METODOLOJİ

2.1. Çalışmanın Amacı

Araştırma sağlık çalışanlarında mantar yönetim yaklaşımı ve örgütsel güven arasındaki ilişkinin araştırılmasını ve mantar yönetime ve örgütsel güvene etki eden bazı demografik değişkenler açısından incelemek amacı ile yürütülmüştür.

2.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Çalışma 934 sağlık çalışanının olduğu bir hastanede gerçekleştirilmiştir. Araştırmada basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Çalışmaya, örneklem büyüklüğü %95 güven aralığında ve %5 hata payı ile (Kurtuluş, 2010: 67) gönüllü olarak 277 kişi dahil olmuştur.

2.3. Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama

Çalışmanın yürütülebilmesi için Çankırı Karatekin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Etik Kurulu'ndan (Tarih:08.11.2022; Toplantı No:3) etik kurul izni alınmıştır.

Araştırma formunun ilk bölümünde çalışanlara demografik özelliklerine ilişkin sorular (yaş, medeni durum, cinsiyet, eğitim düzeyi) sorulmuştur. İkinci bölümde çalışanların mantar yönetim algılarını belirleyebilmek için Birincioğlu ve Tekin (2018) tarafından geliştirilen geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş 19 ifadeli bir ölçek kullanılmıştır. Ölçek ifadelerinden 4,5,9,10,12,14 numaralı ifadeler ters kodlanmıştır. Çalışmada kullanılan bu ölçek “Yetersiz Bilgi Paylaşımı (YBP)”, “Güç Kaybı Endişesi (GKE)”, “Yetersiz İletişim (Yİ)” ve “Katılımcı Yönetim Eksikliği (KYE)” olmak üzere dört alt boyuta ayrılmaktadır. Ölçeğin KMO değeri ,783 olarak bulunmuştur. Ölçek ifadelerinde yer alan madde 3,7,11,12,13,14,15 ve 19 ifadelerinin bir kısmı birden fazla boyutta yer aldığı ve bir kısmının da faktör yüklerin oldukça düşük olduğu için ölçekten çıkarılmıştır. Bu nedenle “Yetersiz İletişim” ölçek boyutu çalışmadan çıkarılmıştır. Benzer sonuç Demir ve Kılıç'ın (2023) çalışmasında da görülmektedir. Açıklayıcı faktör analiz (AFA) değerleri Tablo 2’de gösterilmiştir. YBP, GKE, KYE boyutlarının sırası ile varyansları %18,56; %18,56; %16,42 olduğu görülmüştür. Ölçek boyutlarının Cronbach alfa değerleri sırasıyla ,70, ,71 ve ,75 olarak bulunmuştur. Ölçek genel Cronbach alfa değerinin ise ,72 olduğu tespit edilmiştir. Yapılan ölçek model uyum test sonucunda ölçeğin kabul edilebilir düzeyde (Şimşek, 2007; Kline,2005) olduğu bulunmuş ($\chi^2/sd = 2.58$, GFI = 0.92; CFI =0.90; TLI=0.92; NFI=0.94; RMSEA=.076) ve açıklanan varyansın %53,52 olduğu görülmüştür.

Son bölümde ise örgütsel güveni belirleyemeye yönelik Nyhan ve Marlowe (1997) tarafından geliştirilen Türkçe uyarlaması Görmezoğlu Gökçen (2019) aracılığı ile yapılan 12 maddelik örgütsel güven ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin KMO test sonucu ,89 olarak tespit edilmiştir. Örgütsel güven ölçeği için Cronbach alpha değerinin ,92 olduğu ve açıklanan varyansın %55 olduğu tespit edilmiştir. Araştırma ilişkisel tarama modeli olup çalışmada kullanılan mantar yönetim ve örgütsel güven ölçek formları 5’li Likert şeklindedir.

2.4. Araştırma Hipotezleri

Günümüzün bilgi çağı olması ve bilgi aktarımının önem arz etmesi sebebi ile mantar yönetim anlayışı olumsuz bir yaklaşım olarak değerlendirilebilmektedir. Bu yönetim tarzı kapalı bilgi sistemi olarak da düşünülebilir. İçin bilgilerin aktarılmasında ve bilgi akışında düzensizliğe sebebiyet verebilmektedir. Aynı zamanda bu yönetim anlayışının benimsendiği örgütlerde yöneticiler bilgi kaynaklarının düzenlenmesinde rol almaktadır (Çetinkaya ve Altıntaş, 2021: 786; Ulun vd., 2022: 226). Mantar yönetim yaklaşımının benimsendiği örgütlerde çalışanların, örgüt hakkında alınan kararlara katılmadan, örgütsel performans ve gelişime dair herhangi bir bilgi sahibi olmadan, adeta karanlıkta kalmış gibi çaba göstermeleri beklenir (Öztürk ve Demir, 2017: 123). Yeterli bilgiye sahip olamayan çalışanlar kendilerini güvensiz hissetmektedir. Böyle bir ortamda bulunan çalışanların bilgiye yeterince erişememesi halinde örgüte olan güvenlerinin azalması arasında güçlü bir ilişki olduğu düşünülmektedir.

Medeni durum ve cinsiyet, algılanan mantar yönetimi ve örgütsel güven üzerinde etkili olan önemli demografik faktörlerdir. Bu faktörler, bireylerin örgütsel güven düzeylerini ve mantar yönetime karşı algılarını şekillendirebilir. Araştırmalar, evli bireylerin genellikle örgüte karşı daha fazla sorumluluk ve bağlılık duygusu taşıdıklarını, dolayısıyla örgütsel güvenlerinin daha yüksek olabileceğini öne sürmektedir (Aydın, 2018). Aynı zamanda cinsiyette, örgütsel güven algısında belirleyici bir rol oynayabilir. Çalışmalar kadınların, örgütlerde şeffaflık ve iletişimi daha fazla önemstediklerini ve mantar yönetime karşı daha duyarlı olabildiklerini tespit etmiştir. Bu durum, cinsiyetin iş yerindeki güven algısını nasıl etkilediğini açıklamaktadır. Örneğin, Yıldırım ve Demir (2020) kadın çalışanların bilgiye erişim konusunda daha yüksek beklentiye sahip olduklarını belirtmektedir. Gümüş (2021) tarafından yapılan bir çalışmada, evli bireylerin daha güven odaklı ve istikrarlı iş ortamlarını tercih ettikleri, bekâr bireylerin ise bilgiye erişim ve açıklık konusunda daha hassas oldukları bulunmuştur. Bu demografik farklılıklar, yöneticilerin farklı gruplara yönelik bilgi paylaşımı politikalarını düzenlemeleri açısından da önem taşır. Farklı algıları göz önünde bulundurarak daha kapsayıcı bir iletişim ve güven ortamı oluşturulması, örgütsel güveni artırabilir. Yıldırım ve Demir (2020) tarafından yapılan bir çalışmada, medeni durum ve cinsiyetin mantar yönetim algısını şekillendirdiği ve bu faktörlerin çalışanların bilgi paylaşımı beklentilerinde farklılık yarattığı bulunmuştur. Buralardan yola çıkarak çalışmaya ilişkin hipotezler şu şekildedir:

- H₁: Mantar yönetim algısı ile örgütsel güven arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H₂: Medeni duruma göre mantar yönetim algısı farklılık göstermektedir.
H₃: Medeni duruma göre örgütsel güven farklılık göstermektedir.
H₄: Cinsiyete göre mantar yönetim algısı farklılık göstermektedir.
H₅: Cinsiyete göre örgütsel güven farklılık göstermektedir.

2.5. Verilerin Analizi

Çalışmada veriler yüz yüze anket yoluyla basit rastgele örnekleme yöntemi ile elde edilmiştir. Elde edilen veriler Spss 24 ve Amos istatistiksel analiz programı ile analiz edilmiştir. Çalışmada kullanılan verilerin normallik dağılımları yapılmış, basıklık ve çarpıklık değerlerinin +1.5 ve -1.5 aralığında olduğu tespit edilmiş, verilerin normal dağılım aralığında olduğu saptanmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2013). Akabinde KMO test değerleri ve Bartlett Küresellik test değerlerinin faktör analizleri için uygulanabilir bir sonuç olduğu görülmüştür (Field, 2000). Araştırmada kullanılan ölçeklerin açıklayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizleri (DFA) yapılmış, model uygunluğu test edilmiştir. Güvenirlilik testleri uygulandıktan sonra, hipotezleri test etmek için korelasyon testi sonrasında fark testleri için t-testi (Independent-Samples t-test) analizi yapılmıştır. Medeni durum ve cinsiyet değişkenlerinin etki büyüklerinin tespitinde Green ve Salkind'in (2005) tarafından belirlenen kesme noktaları göz önüne alınmış ve bu noktalar .01, .06 ve .14 olmak üzere sırası ile küçük, orta ve büyük olarak kabul edilmiştir.

3. BULGULAR

Bu bölümde çalışmada kullanılan ölçeklere ilişkin güvenilirlik test sonuçlarına ve araştırma hipotezlerine ilişkin sonuçlara yer verilmiştir. Çalışmaya katılan katılımcılara ilişkin demografik bulgular Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Demografik Özellikler

Demografik Özellikler	Demografik Değişkenlere ilişkin Alt Gruplar	n	%
Yaş	25 yaş altı	43	15,5
	26-35 yaş	88	31,8
	36-45 yaş	48	17,3
	46 yaş ve üzeri	98	35,3
Medeni Durum	Evli	173	62,5
	Bekar	104	37,5
Cinsiyet	Kadın	172	62,1
	Erkek	105	37,9
Eğitim	Lise	29	10,5
	Üniversite	198	71,5
	Lisansüstü	50	18,1
Örgütte Geçirilen Süre	5 yıldan az	115	41,5
	6-10 yıl	59	21,3
	11-15 Yıl	27	9,7
	16 Yıl ve üzeri	76	27,4

Tablo 1'de katılımcıların %35,3'ü 46 yaş ve üzerinde olduğu görülmekle birlikte %62,5'i de evlidir. Katılımcıların %62,1'i kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Sağlık hizmetlerinin uzmanlık gerektiren bir meslek olması nedeni ile %71,5'i lisans mezunudur ve katılımcıların %41,5'inin örgütte geçirmiş oldukları süre 5 yıldan azdır.

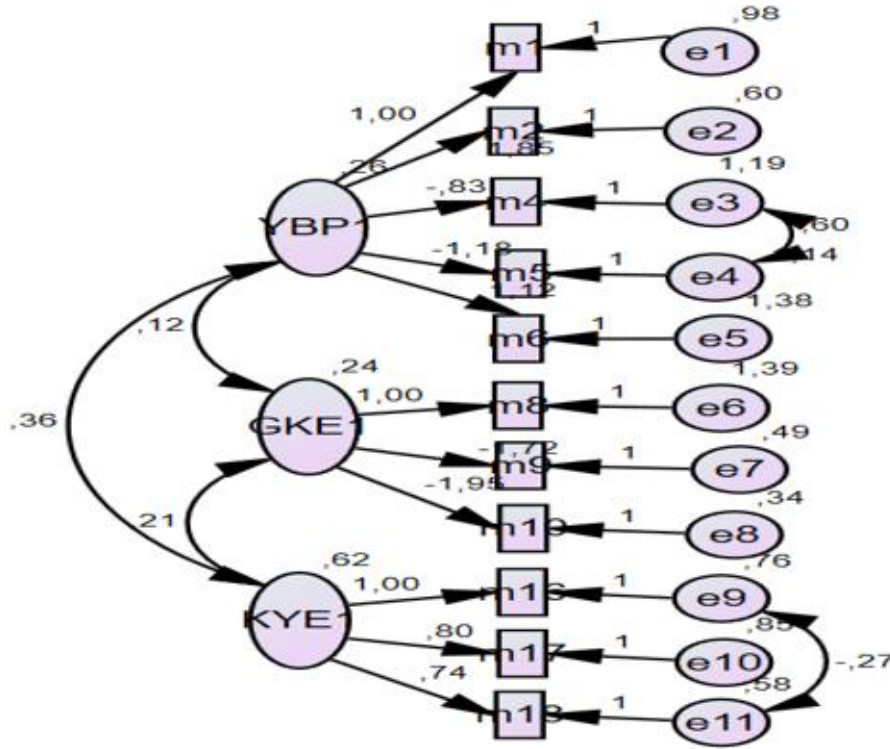
Ölçek maddelerine ilişkin faktör yük sonuçları Tablo 2' de gösterilmiştir.

Tablo 2. Mantar Yönetim Ölçeğinin AFA Sonuçları

Ölçek	Maddeler	Boyutlar			
		YBP	GKE	Yİ	KYE
Mantar Yönetim	M1	,626			
	M2	,655			
	M3		,216		,267
	M4	,402			
	M5	,450			
	M6	,485			
YBP	M7	,269	,364	,328	
	M8		,523		
	M9		,698		
	M10		,786		
	M11		,405	,476	
Yİ	M12		,153	,094	
	M13		,345	,330	
	M14	,557		,576	
KYE	M15		,366	,391	
	M16				,654
	M17				,432
	M18				,674
	M19			,671	,611

Mantar yönetim ölçeğine ilişkin yapılan AFA test sonuçlarına göre ölçek ifadelerinde yer alan madde 3,7,11,12,13,14,15 ve 19 ifadeleri tek bir boyuta yüklenemedikleri ve bazı maddelerin faktör yüklerinin oldukça düşük olduğu için ölçekten çıkarılmıştır (Tablo 2’de gösterilmiştir). Bu maddelerle birlikte diğer maddelerin faktör yükleri de Tablo 2’de gösterilmiştir. Bu nedenle “Yetersiz İletişim” ölçek boyutuna çalışmada yer verilememiştir.

Şekil 1. Mantar Yönetim Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları



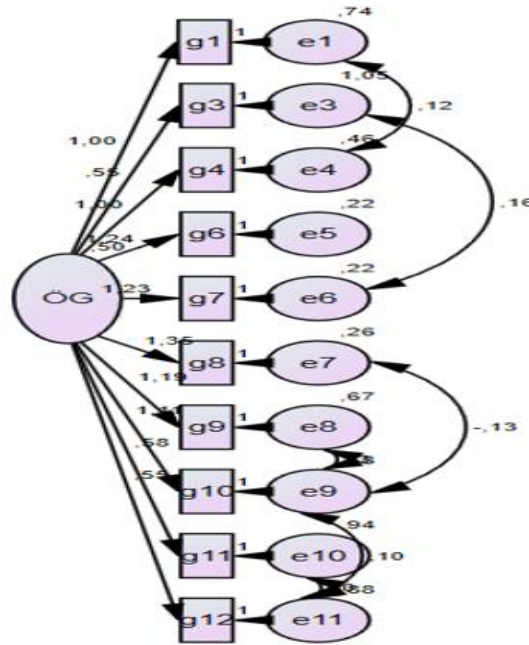
Ölçeğin faktör yapısını doğrulamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve ölçeğin uyum iyiliği değerlerinin mükemmel ve kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 3. Örgütsel Güven Ölçeğinin AFA Sonuçları

Ölçek	Maddeler	Faktör Yükleri
Örgütsel Güven	ÖG1	,715
	ÖG2	,433
	ÖG3	,772
	ÖG4	,875
	ÖG5	,870
	ÖG6	,715
	ÖG7	,869
	ÖG8	,836
	ÖG9	,802
	ÖG10	,786
	ÖG11	,495
	ÖG12	,715

Faktör analiz sonuçlarına bakıldığında ölçek maddeleri tek boyutta toplanmış ve faktör yüklerinin düşük olmadığı görülmüştür.

Şekil 2. Örgütsel Güven Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları



Örgütsel güven ölçeğinde madde 2 ve 5 modelin uyum değerlerini etkilediği için çalışmadan çıkarılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler ve değişkenlere ilişkin basıklık çarpıklık değerleri Tablo'4 te gösterilmiştir.

Tablo 4. Korelasyon Test Analiz Sonuçları ve Betimleyici İstatistikler

Değişkenler	1	2	3	4	5	\bar{X}	SS	Bas.	Çarp.
1.Mantar Yönetim	1	,821**	,774**	,825**	-,632**	3,22	,037	-,273	,062
2.Yetersiz Bilgi Paylaşımı		1	,419**	,547**	-,583**	3,38	,047	-,170	-,179
3.Güç Kaybı Endişesi			1	,463**	-,540**	3,15	,045	-,226	,258
4.Katılımcı Yönetim Eksikliği				1	-,401**	3,11	,044	-,261	-,010
5.Örgütsel Güven					1	2,96	,046	-,252	,069

**p<.001

Korelasyon test analizi sonuçlarının belirtildiği Tablo 4'e bakıldığında mantar yönetim ile örgütsel güven arasında negatif yönde anlamlı bir ilişkinin ($r=-,632$, $p < .001$) olduğu görülmektedir. Aynı zamanda mantar yönetimin tüm alt boyutları ile örgütsel güven arasında ters yönlü ilişkinin olduğu görülmüştür. "H₁: Mantar yönetim algısı ile örgütsel güven arasında anlamlı bir ilişki vardır." hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4'te belirtilen bulgular doğrultusunda her iki değişkenin basıklık ve çarpıklık değerleri Tabachnick ve Fidell (2013) tarafından ifade edilen kabul edilebilir normal dağılım değerleri +1.5 ve -1.5 arasında olduğu

görülmektedir. Tablo 4' te mantar yönetim algısının $\bar{X}=3,22\pm 0,03$ değer aralığında olduğu görülürken, örgütsel güven algısının $\bar{X}=2,96\pm 0,46$ değer aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Medeni Duruma Göre T-Test Sonuçları

Değişkenler	Medeni Durum	n	\bar{x}	Ss.	t	p	η^2
Mantar Yönetim	Evli	173	3,29	,638	2,765	,006*	,622
	Bekar	104	3,09	,562			
YBP	Evli	173	3,46	,841	2,022	,044*	,144
	Bekar	104	3,26	,707			
GKE	Evli	173	3,26	,772	3,011	,003*	,146
	Bekar	104	2,98	,697			
KYE	Evli	173	3,16	,740	1,524	,129	
	Bekar	104	3,02	,743			
Örgütsel Güven	Evli	173	2,86	,860	-2,951	,003*	,437
	Bekar	104	3,12	,574			

Bireylerin mantar yönetim algıları ile medeni durumları arasında anlamlı farklılıklara rastlanılmıştır. Bu farklılıkların YBP ve GKE alt boyutları arasında olduğu tespit edilirken, KYE boyutunda anlamlı bir farklılığa rastlanılamamıştır. Aynı zamanda evli bireylerin bekar bireylere göre mantar yönetim algısı, YBP ve GKE alt boyut ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca medeni duruma göre örgütsel güvenin de farklılaştığı tespit edilmiştir. Bekar bireylerin örgütsel güven için daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 6. Cinsiyete Göre T-Test Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	n	\bar{x}	Ss.	t	p	η^2
Mantar Yönetim	Kadın	172	3,27	,65	1,795	,074	
	Erkek	105	3,13	,54			
YBP	Kadın	172	3,47	,80	2,430	,016*	,135
	Erkek	105	3,24	,77			
GKE	Kadın	172	3,13	,77	-,613	,540	
	Erkek	105	3,19	,72			
KYE	Kadın	172	3,19	,80	2,347	,020*	,115
	Erkek	105	2,98	,60			
Örgütsel Güven	Kadın	172	2,88	,77	-2,261	,025*	,325
	Erkek	105	2,98	,60			

Cinsiyete göre fark testleri yapıldığında mantar yönetimin YBP ve KYE boyutlarında anlamlı farklılıkların olduğu görülmüş, GKE boyutunda ise anlamlı bir sonuç görülemedi. Bu boyutlarda kadınların mantar yönetim algı ortalamalarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel güvende erkek katılımcıların ortalamalarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durumda H_2 , H_3 , H_4 , H_5 hipotezleri kabul edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Mantar yönetim yaklaşımı, örgüt yöneticileri tarafından çalışanlarına bilgi aktarmama, bilginin yöneticide tek taraflı olmasını içeren bir yönetim tarzıdır. Örgüt yöneticilerinin işin amacı ve yapılışı hakkında çalışanlarına yeterli bilgi vermedikleri yönetim anlayışıdır. Mantar yönetim anlayışında bilgi paylaşımının azlığı söz konusudur (Bolea ve Atwater, 2015: 120). Bilgi paylaşımının yeterince yapılmadığı, iletişimin açık olmadığı yada iletişimin eksik olduğu örgütlerde çalışanların örgüte olan güveninde bir azalış beklenmektedir.

Halbuki şeffaf iletişimin çalışanların güvenine katkıda bulunduğu çalışmalar ile tespit edilmiştir (Jiang ve Luo, 2018: 138; Kızılkaya ve Ekinci, 2024: 147).

Literatüre son yıllarda giren mantar yönetim yaklaşımına ilişkin oldukça sınırlı çalışmaların olduğu gözlemlenmiştir. Yapılan araştırmalar mantar yönetim anlayışının örgütlerde olumsuz sonuçlar yarattığıdır (Akduru ve Arslantaş, 2021; Aydın, 2022; Eşkin Bacaksız ve Yıldırım, 2015; Günaltay vd., 2022; Özel ve Kalfaoğlu, 2023; Gündüz, 2023). Literatürde mantar yönetim şeffaf, açık ve katılımcı bir yönetim anlayışından uzak bir yönetim anlayışı olsa da gizliliği koruma, mahremiyet, kaosu önleme gibi bazı durumlarda oldukça tercih edilen bir yönetim anlayışıdır. Bu araştırmada sağlık çalışanlarının mantar yönetim algısının ortalamasının üstünde olduğu görülmüştür. Kılıç (2015) yaptığı bir çalışmada sağlık çalışanların %87'sinin mantar yönetimi algısı olduğunu tespit etmiştir. Akduru ve Arslantaş (2021) ise farklı sektörlerde mantar yönetim algısını belirlemek üzere yaptığı çalışmada mantar yönetim algısının sektörler arasında en çok sağlık sektöründe olduğunu ifade etmiştir. Sağlık sektöründe mantar yönetim algısının yüksek olmasının çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Bu nedenler, sağlık sektörünün doğası, hasta gizliliği gibi hassas konular, bilgi güvenliği gereksinimleri ve organizasyonel yapının gereklilikleri ile ilişkili olabilir.

Araştırmada mantar yönetim algısı ile örgütsel güven arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Diğer bir deyişle sağlık çalışanlarının mantar yönetim algısı arttıkça örgütü olan güvenlerinde azalma meydana gelebilecektir. H₁ hipotezi kabul edilmiştir. Bu durum bilgi paylaşım eksikliğinin çalışanlarda güvensizlik yaratmasından kaynaklanabilir. Mantar yönetimi, bilgilerin yalnızca minimum düzeyde paylaşıldığı ve karar süreçlerine çalışanların katılmadığı bir yönetim tarzıdır. Bu durum belirsizliğe ve güven eksikliğine neden olabilmektedir. Bu ilişkiye ilişkin literatürde benzer bir çalışma saptanamadığından farklı çalışmalar ile karşılaştırma sağlanamamıştır. Yönetimlerin, sağlık sektöründeki çalışanların organizasyonel süreçlere dair bilgi sahibi olmalarını sağlamak için şeffaflık politikaları geliştirmeleri önemli bir adımdır. Şeffaflık, belirli bilgi sınırlandırmalarına rağmen, sağlık çalışanlarının organizasyonel hedefler ve stratejiler hakkında genel bilgilere erişimini mümkün kılabilir. Bu, çalışanların güvenini artırarak, yönetimin gizliliği ve kapalı bir yapıyı ifade eden mantar yönetim algısını azaltabilir.

Mantar yönetim algısı ve YBP, GKE boyutları medeni duruma göre anlamlı şekilde farklılık göstermiş olup, evli katılımcıların daha yüksek bir mantar yönetim algısına sahip olduğu görülmüştür. Bu sonuç evlilerin bekarlara göre daha fazla yetersiz bilgiye ulaştıklarını ve güç kaybı endişesi yaşadıklarını bilgiye yeterince erişemediklerinden karanlıkta kaldıkları hissiyatını yaşadıklarını göstermektedir. Evli katılımcıların mesai sonunda evlerine dönmeleri, bekarların ise mesai dışında çalışma arkadaşları ile daha çok zaman geçirebilme fırsatlarının olması bilgi paylaşımının daha rahat bir şekilde sağlanmasına katkıda bulunmaktadır. Çalışma sonucuna göre yönetim tarafından çalışanlara yeterli bilgi aktarımının yapılmadığı buna bağlı olarak çalışanların mantar yönetim algılarının oluştuğu saptanmıştır. Küçükkatçeken (2023) bir çalışmada medeni duruma YBP boyutunun farklılaştığını tespit etmiştir. Bu durumun evlilerin bekarlara göre yetersiz iletişim ve yetersiz bilgi paylaşımlarının daha fazla olduğunu ifade etmektedir. Çalışmada KYE boyutunda anlamlı bir farklılığa rastlanılmamasına rağmen Dinç ve Avanoğlu (2021) tarafından yapılan bir araştırmada mantar yönetimin tüm alt boyutlarında anlamlı bir farklılığa ulaşılabilmiştir. Örgütsel güvene bakıldığında bekar katılımcıların ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Benzer çalışma sonuçlarına Ersan (2018)'nin çalışmada da rastlamak mümkündür. Bekar çalışanların örgütsel algılamalarının evli çalışanlara oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Halbuki Tangi (2019), Çınar (2019)'ın çalışmada ise medeni durumun örgütsel güven algısı üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Evli çalışanların mantar yönetim algısının azaltılması için çalışanların kurumun karar alma süreçlerinde önemli rol oynaması ve alınan kararların zamanında çalışanlara aktarılması gerekmektedir. Açık iletişim, işbirliği ve şeffaf yönetim benimsenerek mantar yönetim algısı azaltılabilir. Böylece çalışanların örgüte güveni sağlanabilir. Örgüt içi iletişimin ve bilgi paylaşımının güçlendirilmesi, çalışanların güven duygularını artırabilir. Sağlık sektöründe, yöneticilerin şeffaf bilgi paylaşımı yapmaları ve karar alma süreçlerine toplantılara kadın ve evli bireyleri dahil etmeleri önemlidir. Farklı yönetim tarzlarının aracılık etkisi ile de mantar yönetimin örgütsel güven üzerindeki etkisini belirlemek üzere çeşitli çalışmaların yapılması önerilmektedir. Aynı zamanda çalışmanın sağlık çalışanlarından oluşması nedeni ile özel sektördeki sağlık çalışanları üzerinde de yapılması, farklı kavramlar ile birlikte yürütülmesi önerilebilir.

Cinsiyetin mantar yönetim algısı açısından incelendiğinde YBP ve KYE boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Kadın katılımcıların ortalamasının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum erkeklerin yönetim kademelerinde daha çok bulunmasına bağlı olarak yöneticilerin kadın çalışanlara yeterli bilgi aktarmadığını ve örgütü ilgilendiren kararlarda ise kadın çalışanların görüşlerini dikkate almadığını, örgüt içerisinde etkili ve yeterli iletişim kanallarının olmadığını gösterebilmektedir. İletişimin iyi olması örgütsel güvenin geliştirebilir. Küçükkatçeken (2023) bir çalışmada cinsiyete göre GKE, KYE boyutlarında farklılık

olmadığını ancak YBP boyutunun farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Demir'in (2022) yapmış olduğu araştırmasında mantar yönetim algısına göre cinsiyetin anlamlı bir farklılık gösterdiği erkeklerin daha yüksek ortalamaya sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Dinç ve Avanoğlu (2021) ile Aydın (2023) çalışmasında mantar yönetim ile alt boyutları cinsiyete göre anlamlı farklılık sonucu tespit edilemediğini ifade etmiştir. Osmanoğlu ve Üzüm (2020) tarafından yapılan bir araştırma da katılımcı yönetim eksikliği alt boyutunda erkek bireylerin ortalamalarının kadınlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Çalışmada örgütsel güvenin cinsiyete göre farklılık gösterdiği ve erkek katılımcıların örgüte güvenlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Benzer sonuçlar Akarsu Cengiz (2023) tarafından da bulunmuştur. Aksine Yıldız (2023) ise çalışmasında kadın çalışanların güven ortalamalarını daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yeter (2019) çalışmasında örgütsel güvenin cinsiyete göre farklılık göstermediği onucuna ulaşmıştır. Çınar (2019) ve Artantaş (2019)'da araştırmasında cinsiyete göre örgütsel güven algısının farklılık göstermediğini ifade etmiştir. Çalışmanın tüm hipotezleri kabul edilmiştir.

Sağlık sektöründeki hiyerarşik karar alma süreçlerinde, çalışanlara kararlar üzerinde daha fazla katılım fırsatının verilmesi mantar yönetim algısını zayıflatabilir. Çalışan geri bildirimlerinin alınarak kararların şekillendirilmesi çalışanları motive eder ve bu da güveni artırır. Ayrıca, düzenli toplantılar, geri bildirim oturumları veya dijital iletişim platformları gibi araçlar, çalışanların organizasyonel süreçlere dair bilgiye erişimini kolaylaştırarak mantar yönetimi algısını azaltabilir. Bu tür araçlar, çalışanların daha fazla şeffaflık ve katılım hissetmelerine yardımcı olabilir, böylece organizasyonel bağlılık ve verimlilik artar.

Çalışma sağlık sektöründe faaliyet gösteren bir hastane ile sınırlıdır. Elde edilen bulguların farklı sektörlerde yada farklı örgütlere genelleştirilmesi zor olabileceğinden sonuçlar farklılık gösterebilir. Araştırmaya katılan kişilerin verdikleri yanıtların samimi olduğu kabul edilmektedir.

KAYNAKÇA

- Abodaqa, M. A. A. (2022). Mantar yönetim yaklaşımı ile çalışanların sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişki [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Akarsu Cengiz, F.S. (2023). Yetenek yönetiminin hemşirelerin iş motivasyonu ve örgütsel güven algıları üzerindeki etkisi [Yayımlanmamış doktora tezi]. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi.
- 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.
- Akhtar, M. W., Syed, F., Husnain, M., ve Naseer, S. (2019). Person-organization fit and innovative work behavior: The mediating role of perceived organizational support, affective commitment and trust. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 13(2), 311-333.
- Alleyne, P., Hudaib, M., ve Haniffa, R. (2018). The moderating role of perceived organisational support in breaking the silence of public accountants. *Journal of Business Ethics*, 147, 509-527.
- Artantaş, E. (2019). Kurum çalışanlarının öğrenen örgüt algılarının iş tatmini ve örgütsel güven algıları üzerindeki etkilerinin incelenmesi: Sağlık Bakanlığı örneği [Yayımlanmamış Doktora tezi]. İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Aydın, A. (2018). Örgütsel Güvenin Belirleyicileri ve Demografik Faktörlerin Etkisi. İstanbul: ABC Yayınları.
- Aydın, E. (2022). My Supervisor Keeps Me In The Dark: Mushroom Management Style, Organizational Commitment And Organizational Cynicism. 4th International Communication, Economics, & Organization & Social Sciences Congress, pp.64-70.
- Aydın, H. (2023). Mantar yönetimi yaklaşımının sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyine etkisi. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi.
- Bhati S., ve Zoysa A. D. (2013). Stages of trust development in banking relationship. *Banks and Bank Systems*, 8(1), 36-44.
- 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: Nine Elements of Leadership Mastery*. New York: Taylor & Francis Group.
- Bozkır, A., ve Fidan, A. (2021). Spor işletmelerinde mantar yönetim anlayışının çalışanların tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 4(3), 18-31.
- Bozkır, A., ve Şakar, M. (2022). The mediation role of mushroom management in the effect of organizational trust on intention to leave in sports businesses. *Pakistan Journal of Medical & Health Sciences*, 16(02), 415-415.
- Brown, W. H., Malveau, R. C., McCormick, H. W., ve Mowbray, T. J. (1998). *Antipatterns: Refactoring Software, Architectures, And Projects In Crisis*. Canada: John Wiley & Sons.
- Büyüksivashioğlu, N. M., Urat, C., Halavuk, F., Akdenizli, N.O., ve Yaşar, H. (2023). Hekim dışı sağlık personelinin motivasyonunu etkileyen faktörlerin yönetsel boyutta incelenmesi. *Topkapı Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 21-36.
- Çetin, O. I. (2021). Mantar yönetim algısının iş tatminine etkisinde yabancılaşmanın aracı rolü. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(33), 398-424.
- Çetinkaya, F. F., ve Altıntaş, M. (2021). Whistleblowing (erdemli raporlama) ve mantar yönetim arasındaki ilişki. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2) 781-793. <https://doi.org/10.18069/firatsbed.815157>.
- Çınar, M. (2019). Cumhuriyet Üniversitesi sağlık çalışanlarının örgütsel güven ve örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi.
- Damar, A., ve Eryeşil, K. (2023). Örgütlerde Mantar Yönetim. İçinde Bal, F., ve Ufacık, O.E. (Ed.). *Yönetim & Organizasyon Alanından Seçme Yazılar*, (ss. 147-162). Gaziantep: Özgür yayınları.
- Demir, H. (2022). Mantar yönetim ve kolektif adalet ilişkisi: Kamu ve özel sağlık kurumları örneği [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ordu Üniversitesi.
- Demir, H., & Kiliç, T. (2023). The relationship of mushroom management and collective justice in health institutions. *International Journal of Healthcare Management*, 1-15.
- Dinç F, ve Avanoğlu AE. (2021). Gençlik ve spor il müdürlüklerinde çalışanların mantar yönetim algısı üzerine bir çalışma (Niğde ili örneği). *Journal of Human Sciences*, 18(4), 772-781. doi:10.14687/jhs.v18i4.6249.
- Ersan, H. (2018). Sağlık kurumlarında örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi ve bir araştırma [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Eşkin Bacaksız, F., ve Yıldırım, A. (2015). Dedikodu ve söylentiler: Hastanelerdeki durum ve hemşirelerin tutumları. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 2(3), 113-120. doi: 10.5222/SHYD.2015.113.
- Field, A. (2000). *Discovering Statistics using SPSS for Windows*. London, Thousand Oaks, Sage Publications, New Delhi.
- Filiz, M., ve Bardakçı, S. (2020). Sağlık çalışanlarının örgütsel iklim algıları ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Artvin ili örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 19(73), 436-449. <https://doi.org/10.17755/esosder.587613>.
- George, N.A., Aboobaker, N., ve Edward, M. (2020). Corporate social responsibility and organizational commitment: effects of CSR attitude, organizational trust and identification. *Society and Business Review*. 15(3), 255-272.

- Görmezoğlu Gökçen, Z. (2019). Hizmetkâr liderlik, sosyal sürdürülebilirlik, örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme: aralarındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik bir araştırma [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Green, S. B. ve Salkind, N. J. (2005). Using SPSS for Windows and Macintosh: Analyzing and Understanding Data. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson/Prentice Hall.
- Güleryüz, D. G. (2017). Öğretmenlerin örgütsel güven seviyeleri ve motivasyon seviyeleri ilişkisinin incelenmesi (Bursa ili Nilüfer İlçesi örneği) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Gümüş, M. (2021). "Demografik Faktörlerin Örgütsel Güven Üzerindeki Etkisi: Medeni Durum ve Cinsiyetin Rolü". İş ve Yönetim Dergisi, 15(2), 45-60.
- Günaltay, M. M., Işıklı, F., ve Durur, F. (2022). Araştırma görevlilerinde mantar yönetim ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Sağlık yönetimi alanında bir araştırma. Yükseköğretim Dergisi, 12(2), 307-319. <https://doi.org/10.2399/yod.21.834805>.
- Gündüz, S. (2023). Mantar yönetim tarzının örgütsel sessizlik üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi.
- Gündüz, S., ve Özyer, K. (2022). Mantar yönetim tarzı ve örgütsel sessizlik ilişkisi: eğitim sektörü üzerine bir araştırma. Sosyal Bilimler Dergisi, (59), 324-338. Doi : 10.29228/SOBIDER.64226.
- Jiang, H., ve Luo, Y. (2018). Crafting employee trust: From authenticity, transparency to engagement. Journal of Communication Management, 22(2), 138-160.
- Karacan Doğan, P., Çiçek, O., ve Durmuş, G. (2023). Spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin mantar yönetim yaklaşımı ile örgütsel gelişmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi, 6(4), 1292-1309. <https://doi.org/10.38021/asbid.1374259>.
- Kılıç, T. (2015). Mushroom management theory sample of health sector. Academy of Strategic Management Journal, 14, Special Issue, 85-91.
- Kılıç, T., ve Olgun, H. (2017). Mantar yönetim yaklaşımı. Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi , 2(2), 106-113.
- Kızılkaya, S. ve İkinci, N. (2024). Sağlık Kurumlarında Örgütsel İletişim. İçerisinde Sağlık İletişimi ve Sağlık Sektörüne Yansımaları (Ed: C. Çakmak), 1. Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Kidder, T. (1981). The Soul of a New Machine. United States: Little, Brown and Company Hachette Book Group.
- Kline, RB. (2005). Principles and Practice of Structural Equation Modeling. New York: Guilford Press.
- Kurtuluş, K. (2010). Araştırma Yöntemleri, Türkmen Kitabevi, İstanbul.
- Küçükataçken, V. (2023). İç Anadolu bölgesindeki spor kurumlarında görev yapan personelin mantar yönetim algısının örgütsel bağlılığa etkisi [Yayımlanmamış doktora tezi]. Ankara.
- Küleki, M. K., Özbozkurt, O. B., ve Bahar, E. (2020). The mediating role of mushroom management within the impact of job stress on intention to leave. İşletme Araştırmaları Dergisi, 12(1), 361-371.
- Lewicki, R.J., ve Bunker, B.B. (1996). Developing and maintaining trust in work relationships. In: Kramer R.M., and Tyler T.R.(Eds). Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research. Thousand Oaks: Sage Publications.
- 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. <https://doi.org/10.17153/oguiibf.871101>.
- Nyhan, R. C., ve Marlowe, H. A. (1997). Development and psychometric properties of the organizational trust inventory. Evaluation Review, 21(5), 614-635.
- Osmanoğlu H, ve Üzümlü H. (2020). Gençlik ve spor il müdürlükleri çalışanlarının mantar yönetimi algı düzeyleri üzerine bir araştırma. Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 5(2), 293-302.
- Özafşarlıoğlu Sakallı, S. ve Özümlü, E. (2017). Örgütsel adalet ile örgütsel güven ilişkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici rolü ve bir alan araştırması. International Journal of Academic Value Studies (Javstudies JAVS), 3(16), 214-236.
- Özel, E.T., ve Kalfaoğlu, 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>.
- Öztürk, Z., ve Demir, Ö. (2017). Klasik, neo-klasik ve modern yönetim yaklaşımlarının karşılaştırılmasına ilişkin bir analiz. Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi, 3(2), 119-134.
- Şen, B. (2019). Turizm işletmelerinde mantar yönetim yaklaşımı ve örgütsel bağlılığın değerlendirilmesi [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gümüşhane Üniversitesi.
- Sevinç Altaş, S. (2021). Sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişkiler. İşletme Araştırmaları Dergisi, 13(1), 875-891. <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1171>.
- Şimşek Ö.F. (2007). Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş, Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları. Ankara: Ekinoks Yayınları.
- 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: 04.10.2023).
- Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2013). Using Multivariate Statistics (6th ed.). Boston, MA:Pearson.
- Tangi, M.E. (2019). Hemşirelerin örgütsel güven düzeyinin örgütsel çekicilik ve algılanan örgütsel destek ile ilişkisinin değerlendirilmesi [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Haliç Üniversitesi.

- Temel, K., ve Aydın, M. (2018). Sağlık hizmetlerinde, hasta-hekim ilişkisinde yaşanan bilgi asimetrisinin ortaya çıkardığı ekonomik sorunlar: Çanakkale örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21(4), 745-765.
- Ulun, C., Ötkan, C. Ç., ve Çolakoğlu, T. (2022). Kamu spor teşkilatı çalışanlarına yönelik bir inceleme: Mantar yönetimi ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Journal of Human Sciences*, 19(2), 221-230. <https://doi.org/10.14687/jhs.v19i2.6285>.
- Utomo, H. J. N., Irwantoro, I., Wasesa, S., Purwati, T., Sembiring, R., ve Purwanto, A. (2023). Investigating the role of innovative work behavior, organizational trust, perceived organizational support: An empirical study on smes performance. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(2), e417-e417.
- Yalap, O., ve Poyraz, Z. Y. (2023). Sağlık çalışanlarının mantar yönetim algılarının demografik özellikler açısından incelenmesi. *Journal of Organizational Behavior Review*, 5(1), 36-55.
- Yıldırım, B., ve Demir, F. (2020). "Çalışanların Cinsiyete Dayalı Örgütsel Algılarının İncelenmesi: Kadın ve Erkek Çalışanların Örgütsel Güven Algısı". *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 8(4), 102-118.
- Yıldız, R.(2023). İşgörenlerin örgütsel iletişim, örgütsel adalet, örgütsel güven düzeylerinin iş tatmini ile ilişkisi: zonguldak ili üniversite hastanesinde çalışan hemşireler örneği [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi.
- Yeter, N. (2019). Sağlık çalışanlarının hizmetkar liderlik algılarının lider-üye etkileşimi ve örgütsel güven üzerine etkisi [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi.
- Zou, X., Chen, X., Chen, F., Luo, C. ve Liu, H. (2020). The influence of negative workplace gossip on knowledge sharing: Insight from the cognitive dissonance perspective. *Sustainability*, 12(8), 3282.