



Mantar Yönetiminin Örgütsel Kimlik Üzerindeki Etkisi

The Impact Of Mushroom Management On Organizational Identity

ÖZET

Bu çalışma ile hedeflenen genel amaç; mantar yönetimi olarak adlandırılan ve olumsuz şekilde değerlendirilen yönetim biçimi ile örgütsel kimlik algısı arasında ilişki ve etkileşim olup olmadığını, varsa ne yönde ve ne derecede bir ilişki ve etkileşim olduğunu belirleyebilmektir. Bu nedenle çalışma, tanımlayıcı tarama ve değişkenler arası etki ve aracılık modeli kurgulaması türündedir. İstatistiksel evren Batman ilinde imalat sektöründe çalışan yaklaşık 23.500 çalışanı kapsamakla birlikte, örneklem sayısı 427 çalışandan oluşmaktadır. Araştırmada iki ölçüm aracından yararlanılmış olup, ölçek güvenirlikleri (α) ,92 ve ,98'dir. İstatistiksel veriler SPSS 27 programı ile analiz edilmiştir.

Elde edilmiş verilere göre mantar yönetimi ile örgütsel kimlik arasında ($r=-,734$) oranında yüksek oranlı negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel kimlik algısının olumsuz olarak ortaya çıkmasının %58'sinin mantar yönetimi algısı tarafından açıklanabildiği ve mantar yönetimi algılarının, örgütsel kimlik algısını $\beta:-,654$ düzeyinde negatif yönde etkileyebileceği sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak elde edilmiş veriler araştırma hipotezlerini desteklediği söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Mantar yönetimi, kimlik, örgütsel kimlik, algı.

ABSTRACT

The general aim of this study is; The aim of this study is to determine whether there is a relationship and interaction between the negatively evaluated management style called mushroom management and the perception of organizational identity, and if so, in what direction and to what extent there is a relationship and interaction. For this reason, the study is in the type of descriptive scanning and inter-variable effect and mediation model construction. Although the statistical universe covers approximately 23,500 employees working in the manufacturing sector in Batman province, the sample number consists of 427 employees. Two measurement tools were used in the study, and the scale reliabilities (α) were .92 and .98. Statistical data were analyzed with SPSS 27 program.

According to the data obtained, a high negative significant relationship of ($r=-,734$) was detected between mushroom management and organizational identity. In addition, it was concluded that 58% of the negative perception of organizational identity can be explained by the perception of mushroom management and that mushroom management perceptions can negatively affect the perception of organizational identity at the level of $\beta:-,654$. As a result, it can be said that the data obtained supports the research hypotheses.

Key Words: Mushroom management, identity, organizational identity, perception.

GİRİŞ

Yaşadığımız bu dönem yeni ekonomi, bilgi toplumu gibi terimler ile birlikte tarif edilmeye çalışılmaktadır. Bizler de bilginin öneminin artmasına dayalı olarak sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişlere şahitlik eden nesiller olarak adlandırıyoruz. 19. yüzyıl Amerika'sında çelik endüstrisinin gelişim ve büyümesinde önemli rolü olan U.S. Steel'in kurucusu Adrew Carnegie "bir kuruluşun sahip olduğu yeri doldurulamaz tek sermaye insanların bilgi ve yeteneğidir" sözleri ile bilginin ne denli önemli olacağına vurgu yapmıştı. Bu sözler, işletme biliminin en önemli duayenlerinden biri olan Peter Drucker tarafından "dünya artık emek-yoğun, malzeme yoğun, enerji yoğun değildir; bilgi yoğun olmaktadır" sözü ile desteklendi. Amerikalı ekonomist John Kenneth Galbraith ise "sanayi toplumunun yakıtı paraydı. Bilgi toplumunda yakıt da, güç de bilgidir" sözü ile bilginin günümüzdeki önemine vurgu yapıyordu. Hatta sadece ekonomi ve işletme alanlarında değil, İngiliz şair Josaph Addison gibi "insanın akli kendisine sınırlamalar getirilmesinden nefret eder" sözlerle bilginin ne denli önemli hale geldiği anlatılmaya çalışılmaktadır.

Bilgi, yaşamın temelini oluşturan ve güç kavramı ile nitelendirilen bir kavramdır. Bireyler yaşamları boyunca sürekli öğrenmek ve kendisini geliştirmek ister. Bireylerde olduğu gibi örgütlerde bilgiye ihtiyaç duyarlar. Örgütte bilgi alışverişi, yeterli ve doğru şekilde yapılmalıdır. Yetersiz bilgi paylaşımı örgüt içerisinde ast-yönetici ilişkilerinde çatışmaların çıkmasını, iş görenlerin örgüte olan sadakat ve bağlılığının azalmasına gibi olumsuz durumlara neden olur.

Kimlik kavramı insanların varlığını simgeleyen bir tür belgedir. Örgütlerde aynı bireyler gibi örgütün varlığını ortaya koyan örgütsel kimliğe sahiptir. Örgütsel kimlik; logo, amblem, isim gibi faktörlerin yanı sıra örgütün kuruluşta varlığını sonlandırmasına kadar olan tüm süreci kapsayan bir kavramdır.

Mantar yönetimi yaklaşımı, mantar yetiştiriciliğinden esinlenerek ortaya atılmış bir yaklaşım türüdür. Bu yaklaşıma göre örgütteki yöneticiler; çalışanlara sadece yapacağı işle ilgili bilgiler verip daha fazla bilgi vermezler. Çalışanlar

Ömer Okan Fettahhoğlu¹
Ömer Faruk Erdoğan²

How to Cite This Article

Fettahhoğlu, Ö.O. & Erdoğan, Ö.F. (2023). "Mantar Yönetiminin Örgütsel Kimlik Üzerindeki Etkisi", Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences, 9(71):4210-4217. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/JOSH.AS.74680>

Arrival: 11 November 2023
Published: 31 December 2023

International Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

This journal is an open access, peer-reviewed international journal.

¹ Doç.Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, Kahramanmaraş, Türkiye, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0621-1699>

² YL Öğrencisi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, Kahramanmaraş, Türkiye, ORCID: 0000-0003-4133-1554

işi nasıl yapacağını bilirler fakat neden yaptığını bilmezler. Mantar yönetim yaklaşımı çalışanlara daha çok sonuç odaklı yaklaşmaktadır. Çalışanlar yaptıkları iş sonucunun örgüt için ne öneme sahip olduğunu çoğu zaman anlayamazlar.

Bu çalışma, mantar yönetimi yaklaşımının örgütsel kimlik üzerindeki etkisini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Mantar yönetiminin; işten ayrılma, performans düşüklüğü, yabancılaşma, örgütsel bağlılık gibi konularla ilişkilendirildiği söylenebilir. Ancak mantar yönetiminin örgütsel kimlik kavramı ile daha önce çalışılmamış olması konu seçiminde etkin bir rol oynamıştır. Çalışmanın literatüre kazandırılması ve daha sonraki yapılacak çalışmalara öncülük etmesi umut edilmektedir.

KURAMSAL ÇERÇEVE

Mantar Yönetimi

Birleşik Krallık ve ABD'de faaliyet gösteren işletmelerde 2.000 çalışan üzerinde yapılan bir araştırmada, “çalışanların 3/4'ünden fazlası çalıştıkları şirketin performans bilgileri paylaşılmadığında patronlarına karşı güven kaybı yaşadıklarını” bu nedenle “beş çalışandan dördü, yönetimin kendileriyle iş performansı konusunda bilgi paylaşımı yapmasını istedikleri” sonucuna ulaşıldığı raporlanmıştır (Smith, 2015). Bu araştırma sonucu, işletmelerin sadece bilgi elde etmesi gerektiğini değil, bilgiyi çalışanlarla da paylaşması gerektiğinin önemini vurgulayabilmektedir.

İnsan doğasının gereği olarak normal hayatta dahi insanların bilgi sahibi oldukları bir konuda çalışırken yaptıkları işlerle, bilgi sahibi olmadan yaptıkları işlerin tamamlanma süreleri veya o işi yapma konusundaki motivasyon dereceleri arasında farklılıklar ortaya çıkabileceğini söylemek mümkün değil midir?. Kaldı ki herhangi bir konuda bilgi sahibi olmadan çalışmak veya o konu hakkında konuşmaya çalışmak dahi; hatalara, verimlilik kayıplarına ve olumsuz sonuçlara neden olabileceği aşikardır. Özellikle de karmaşık veya uzmanlık gerektiren konularda bilgi eksikliği önemli sorunlara yol açabilmektedir. Bu nedenle iş hayatında çalışanlarla bilgi paylaşımı konusu vazgeçilmez bir unsur olmaya başlamıştır. Peki bu konuda yaşanan eksiklikler çalışma hayatına nasıl yansımaktadır?. İşte bu sorunun cevabı için doğa bilimlerinden işletme hayatına aktarılan bir yönetim modeli söz konusudur. Bu yönetim modelinin adı ise mantar yönetimi olarak ifade edilmektedir. Mantar yönetimini anlayabilmek için size bir soru yöneltilse cevabınız ne olurdu?: “günlük hayatınızda veya iş yaşamanızda size zifiri derecede karanlık ve nemli bir ortamda hayatınızı sürdürmeye çalışacaksınız deseler ne hissederdiniz?”. Elbette bu sorunun cevabının olumsuz ifadeler içereceği de aşikardır.

İşletmelerde insanların nasıl yönetildiğini tanımlamak üzere, mantarların karanlık veya loş ışıkta çoğaldıkları ama güneş ışığı aldıklarında ölmelerinden yola çıkarak doğa bilimlerinden aktarılmış (Laplanche ve Neill, 2006) ama hala metafor düzeyinde olan bir yaklaşımdır. Kısaca çalışanların şirket amaçlarını veya bu amaç doğrultusunda ortaya çıkan performanslar hakkında bilgi sahibi olmadan belki de sadece sezgilere göre çalıştırıldığı yönetim şeklini ifade etmektedir.

Mantar yönetimi, çalışanların bilgi yönünden karanlıkta tutulduğu, sınırlı düzeyde belirli aralıklarla bilgilendirme yapıldığı (Brown vd., 1998) bilginin yöneticiler tarafından kontrol edilmesi gerekli olan bir güç olarak benimsendiği yönetim tarzlarının genel olarak ifade edilmesinde kullanılabileceğini söylemek mümkündür. Bu açıdan Bolea ve Atwater (2014)'e göre mantar yönetimi, çalışanlar üzerinde kuvvetli bir güven sorunu ortaya çıkan bir yönetim tarzıdır.

Bize göre literatür incelemesinde karşılaşılan mantar yönetim tarzının en belirgin şekilde üzerine durulan unsurunun çalışanlara bilgi akışı sağlanmaması olduğunu söylemek mümkündür. Yöneticilerin bilgi sahibi olup, çalışanların karar mekanizmalarına dahil edilmediği ve yöneticiden çalışana doğru tek taraflı bir bilgi akışının kurgulandığı, bu nedenle de çalışana geri bildirim yapılmadığı çalışma ortamları mantar yönetim olarak değerlendirilmektedir.

Mantar yönetimi, açık ve şeffaf, demokratik ve katılımcı yönetim tam tersi uygulamaları kapsamından dolayı, yönetim anlayışları içerisinde olumsuz bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir (Kılıç ve Olgun, 2017). Bunun da asıl nedeni, karar organının yalnızca mantar yöneticiler olması, yöneticilerin çalışanlara sadece çalışma ortamı sağlayıp her türlü gücü elinde tutması, çalışanların işletme amaç ve stratejilerini bilmeden, performansla dair geri bildirim almadan sadece çalışmak durumunda kalmasından kaynaklanmaktadır (Akduru ve Arslantaş, 2021).

Mantar yönetimi ile ilgili yapılacak araştırmalarda mantar yönetimi dört boyutlu olarak incelenebileceği ortaya konulmuştur. Birinci boyut olan yetersiz bilgi paylaşımında; üst yönetici astlarına bilgi ve yetki vermekten kaçınmaktadır. İkinci boyut güç kaybı endişesinde; üst yöneticiler elinde bulundurduğu gücü kaybetme korkusu vardır ve işgörenler üzerindeki baskıyı ele alırlar. Üçüncü boyut iletişim yetersizliğinde; yöneticiler çalışanlara karşı tek taraflı iletişim sağlar. Geribildirim almaktan kaçınırlar. Dördüncü boyutta ise; karar alma mekanizmasında

yöneticilerin, çalışanları dahil etmemesi ve bundan kaynaklı ortaya çıkan problemler yer almaktadır (Birincioğlu ve Tekin, 2018; Demir, 2022).

Mantar yönetimi yaklaşımı ile ilgili literatür incelemesinde performans yönetimi, örgütsel bağlılık, iş stresi, işten ayrılma niyeti, liderlik tarzı, iş tatmini ve yabancılaşma gibi bir çok konu ile ilişkilendirilmiş çalışma yapıldığı (Mar, 2011; Kılıç ve Ongun, 2017; Birincioğlu ve Tekin, 2018; Kahya ve Ceylan, 2019; Şen, 2019; Abodaqa, 2022 gibi) görülmektedir. Bu araştırmalarda da genel olarak mantar yönetimi ile ortaya çıkabilecek olumsuzluklar olduğu, işletme hayatında işgörenlerin işten ayrılma niyeti, yöneticiye ve genel olarak işletmeye güven azalması, yöneticilerin güç zehirlenmesi durumu ile karşı karşıya kalması veya örgütsel dedikodu gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkarabileceği vurgulanmaktadır (Birincioğlu ve Tekin, 2018). Bu açıdan bakıldığında mantar yönetimi yaklaşımının yapısı itibari ile olumsuzlukları içeren bir yönetim anlayışını olarak görüldüğünü söylemek mümkündür. Bize göre ortaya çıkabilecek olumsuzluklardan biri de örgütsel kimlik unsuru ile ilgili olabileceği için bu çalışmada mantar yönetimi ile örgütsel kimlik etkileşimi üzerine araştırma yapılmıştır.

Örgütsel Kimlik

Örgütsel kimlik kavramının daha iyi anlaşılması ve doğru tanımlanabilmesi için öncesinde 'kimlik' kavramının tanımlanması gerekir. TDK'ya göre kimlik kavramı üç farklı biçimde tanımlanır (TDK, 2023):

- ✓ Toplumsal bir varlık olarak insanın nasıl bir kimse olduğunu gösteren özellikler bütünü
- ✓ Bireyin kim olduğunu tanımlayan belge, hüviyet
- ✓ Herhangi bir nesneyi belirlemeye yarayan özellikler bütünü' şeklindedir.

Örgütsel kimlik genel olarak çalışanların bilişsel ve duygusal olarak çalıştıkları örgüte dair anlamlı ilişkiler kurabilmeyi sağlayan ve ait olma hissi ortaya çıkaran unsurlar olarak tanımlanmaktadır (Hatch ve Schultz, 2002). Bu manada örgütsel iklim örgüt üyeleri açısından ayırt edici ve süreklilik gösteren özelliklerin ortaya çıkması ile birlikte, çalışanlar üzerinde örgüte karşı bir inanç ortaya çıkması ifade edilmektedir (Albert ve Whetten, 1985). Bu sebeple örgütsel kimlik tanımında, örgütsel kimliğin öz odaklı olduğu ve çalışanların deneyim ve inançlarını yansıtan örgütsel ilişkin bütüncül bir değer olduğu üzerine durulmaktadır (Hatch ve Schultz, 1997). Kısaca örgütsel kimlik, bir örgütü diğer örgütlerden ayırt edici, kalıcı ve önemli özelliklerinin tespit edilmesi ve örgütte yer alan bireylerin bağlılıklarının anlaşılması olarak tanımlanabilmektedir (Taşdan, 2013).

Örgütsel kimlik ile ilgili yapılan araştırmaların 1980 yıllarından sonra artış gösterdiğini ve genellikle de iş görenlerin, örgüt özelliklerini nasıl algılayıp yorumladığı üzerinde durulduğunu söylemek mümkündür (Aust,2004). Örgütsel kimlik kapsamında, bir örgütün genel özellikleri incelenmek istendiğinde, söz konusu örgütü karşı örgütlerden ayrı kılcak özelliklerin belirlenmesi ile birlikte örgütün geçmiş-geleceği arasında bağlantı kurulması da gereklidir (Albert ve Whetten, 1985).

Örgütün diğer örgütlerden ayrılmasını sağlayan ve rekabet ortamında üstünlük sağlama örgütün güçlü bir kimliğe sahip olmasına bağlıdır (Şanlı ve Arabacı, 2016). Örgütsel kimlik, iyi bir örgütsel imajın ortaya çıkmasında, örgüt içi olası çatışmaların önlenmesinde, örgüt çalışanlarının ortak amaçlar yolunda sinerji oluşturmalarında ve örgütsel devamlılığı sağlama noktasında birçok yararlılıklar sağlayabilecektir. Örgütsel kimliğin işletme çalışanları açısından da; aidiyet sağlama, güven ve dayanışma ortamını sağlama gibi yararlılıkları da olacağını ifade etmek mümkündür (Hızarcıoğlu, 2022). Ancak bu durumun sağlanması için; örgütsel kimliğin örgüt üyeleri tarafından olumlu algılanması gerekir. Örgüt üyelerinin örgüt ilişkileri güçlü olmalıdır ve örgüt üyelerinin isteklerinin örgüt çerçevesinde tatmin edici olması gerekir. Son olarak örgüt üyeleri arasında rekabet seviyesinin minimum olması sağlanmalıdır (Bakan vd., 2004,69).

Mantar Yönetimi Yaklaşımının Örgütsel Kimlik Üzerindeki Etkisi

İşletme bünyelerinde çalışan kişiler kullandıkları teknoloji, geliştirdikleri ürün veya genel olarak işletme amaçları gibi unsurlar hakkında bilgi sahibi olmak isterler (Reagans ve McEvily, 2003), bu durum sadece işletme çalışanına değil, işletmelere de rekabetçi üstünlük sağlama gibi yararlar da sağlar.

Her işletme, sahip oldukları farklı unsurlar sayesinde örgütsel kimliklerini oluştururlar ve kimlik sayesinde örgütsel amaçlara daha kolay ulaşabilirler (Berberoğlu vd., 1998). Ancak örgütsel kimlik kolayca edinilen bir unsur değildir, tam tersine oluşumu ve değişimi uzun bir süreç içermektedir (Biber, 2003' den Akt: Ertürk, 2018, 91). Örgütsel kimliğin oluşumunda çalışan ile yönetici arasındaki bilgi paylaşımı önemli bir unsurdur.

Örgütsel kimliğin tam tersine mantar yönetimi ise iş görenlerin örgütle ilgili detaylı ve gereğinden fazla bilgiden yoksun bırakılmasının verimliliğe daha çok katkı sağlayacağı düşüncesi hakimdir. Bu nedenle de özellikler stratejik bilgiler yönetici tarafından önemli görüldüğünden işgörenlerle paylaşılmaz Üst yöneticilerin, işgörenlere sadece

yapacağı işi nasıl yapacağı ile ilgili bilgileri paylaşması söz konusudur. İşin neden yapıldığı işgörenlere açıklanma ihtiyacı duyulmaz. Ancak bilgi paylaşımından kaçınılması çalışanlar arasında huzursuzluğa yol açabilmektedir (Çetinkaya ve Altıntaş, 2021).

Kısaca mantar yönetimi yaklaşımı, iş görenlerin demokratik katılımını sağlayan, onlara öncü olan ve gelişimlerine olanak sağlayan yönetimlerinin aksine hareket eden, olumsuz bir yaklaşım olarak ifade edilmektedir. Ancak bu yönetim tarzının bazı kaos ortamlarının ortaya çıkmasını engelleyici olabileceğini savunan bilim insanları da vardır (Şen, 2019, 28). Genel olarak kabul gören düşünce ise, mantar yönetim tarzının çalışanlar üzerinde örgütsel bağlılık, sinizm, tükenmişlik veya işten ayrılma niyeti gibi olumsuz davranışsal ortaya çıkabileceğine yöneliktir (Bolea ve Atwater, 2014).

Çalışmamızda mantar yönetimi yaklaşımı ve örgütsel kimlik konularının ortak noktasında bilgi paylaşımı konusu söz konusudur. Mantar yönetimi yaklaşımı bilgi paylaşımından kaçınarak işgörenin verimliliğini artırmayı amaçlar, örgütsel kimlik kavramında bilgi paylaşarak örgüt içerisindeki iletişimin artırılarak verim almayı amaçlar. Literatür taraması yapıldığında mantar yönetimi yaklaşımı ile örgütsel kimlik arasındaki etkileri doğrudan inceleyen bir çalışmaya rastlanılmasa da, her iki değişkenle ilgili yapılan ulusal ve uluslararası çalışmalar incelendiğinde her iki değişken arasında etki olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle çalışmanın hipotezleri aşağıdaki gibi kurgulanmıştır.

H₁: Mantar yönetimi yaklaşımı ile örgütsel kimlik algısı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır

H₂: Mantar yönetimi yaklaşımının örgütsel kimlik algısı üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

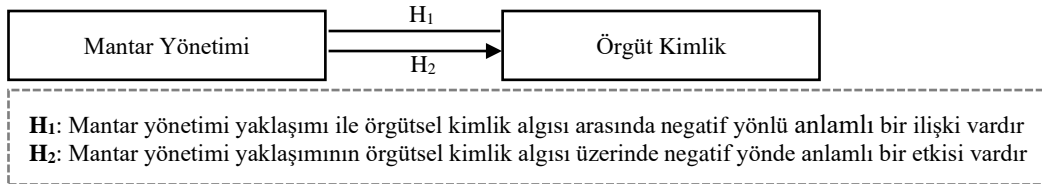
YÖNTEM

Amaç ve Yöntem

Bu çalışmada mantar yönetimi yaklaşımının örgütsel kimlik algısı üzerinde olumsuz bir etkisi olabilir mi? sorusuna yanıt aranmıştır. Çalışma; literatür taraması ile elde edilen çalışmalardan derlenmiş teoriksel kısım ile nicel araştırma ve analizleri ile gerçekleştirilmiş araştırma kısmından oluşmaktadır. Elde edilen veriler anket formu yardımı ile toplanmıştır. Katılımcılardan elde edilen veriler SPSS istatistik programı ile analiz edilmiştir. Elde edilmiş sonuçla ise bulgular kısmında sunulmuştur. Anket verilerinin analizi; değişkenler üzerinde faktör, güvenilirlik ve geçerlilik, korelasyon ve regresyon analizleri ile yapılmıştır. Analiz için SPSS 26 programı kullanılmıştır.

Araştırmanın Hipotezleri ve Çalışma Modeli

Bu çalışma elde edilmek istenen amaca istinaden etkileşimsel bir model şeklinde kurgulanmıştır. Modelde yer alan ve test edilmek istenen bağımlı ve bağımsız değişkenler ile bunlara ilişkin hipotezler aşağıda sunulmuştur.



Şekil 1. Çalışma Modeli ve Hipotezler

Evren, Örneklem, Örneklem Demografik Özellikleri

Çalışmanın ana evreni İşkur raporundan (<https://media.iskur.gov.tr/66870/batman.pdf>) yararlanılarak seçilmiş ve Batman ilinin en fazla yoğun çalışana sahip sektörü olan imalat sanayi sektöründe çalışan yaklaşık 23.500 çalışana kapsamaktadır. Ana evren sayısına göre %90 güven aralığı ile yapılan örneklem tespit hesaplamasına göre örneklemin en az 378 kişi olması gerektiği tespit edilmiştir. Bu rakama ulaşabilmek adına söz konusu ana evrende yer alan imalat sanayi işletmelerinde tesadüfi örnekleme yöntemi ile 500 adet anket formu dağıtımı yapılmıştır. Ancak 443 adet form ile geri dönüş sağlanabilmektedir. Eksik veya hatalı olan 16 form analize alınmamıştır. Nihayetinde toplam 427 örneklem üzerinden analiz yapılabilmektedir. 5'li Likert tipinde derecelendirilen ölçme aracında katılımcılarından ifadelerle "1: Hiç Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kısmen Katılıyorum, 4: Katılıyorum ve 5: Tamamen Katılıyorum" şeklinde cevap vermeleri istenmiştir.

Çalışmanın veri toplama aşaması için gerekli olan etik izni, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan onaylanarak alınmıştır. Veri elde edebilmek adına anket çalışmasına katılmayı gönüllü olarak kabul eden çalışanların demografik özellikleri irdelendiğinde; katılımcıların 346'sı (%81,1) erkek, 81'i (%18,9) kadınlardan oluştuğu, 317'sinin evli (%74,2), 110'unun bekar olduğu (%25,8); yaş dağılımlarına göre en fazla 26-30 grubunda (%45), en az ise 41-45 yaş grubunda (%6) yığılma olduğu, eğitim durumlarına göre en fazla lise ve orta öğretim düzeyi (%59), en az lisansüstü düzeyinde (%4) yığılma olduğu tespit edilmiştir.

Kullanılan Veri Toplama Araçları, Güvenirlilik ve Faktör Analizi Bulgularına Yönelik Sonuçlar

Bu çalışmada veri elde etmek için anket formu yöntemi kullanılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci kısımda katılımcıların demografik özelliklerinin tespiti için sorulan 6 adet açık uçlu önerme sorusu (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, gelir durumu ve çalışma süresi) yer almaktadır. İkinci ve üçüncü kısımda araştırmanın çalışma modelinde yer alan ve bağımlı/bağımsız değişkenlere yönelik soru önermelerini içeren sorular yer almaktadır. Ölçeklerin analizleri SPSS 27 programı ile yapılmıştır. Ölçeklere yönelik bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Mantar Yönetimi Ölçeği

Manyat yönetimi algısını ölçmek için Tekin ve Birincioğlu (2018) tarafından geliştirilen mantar yönetimi ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçek "1.Üstüm (yöneticim) kurumla ilgili stratejik bilgileri benimle paylaşmaktan kaçınır" örnek soru önermesi gibi toplamda 19 soru önermesinden oluşmaktadır. Ölçeğin dört alt bileşeni vardır. Ölçeği geliştiren bilim insanları tarafından soru önermeleri 1-6 arası yetersiz bilgi paylaşımı boyutu, 7-11 arası güç kaybı endişesi boyutu, 12-15 arası yetersiz iletişim boyutu ve 16-19 arası katılımcı yönetim eksikliği boyutu olarak isimlendirilmişlerdir. Bu çalışmada da orijinal ölçeğin boyutlandırması olduğu gibi kabul edilmiştir. Mantar yönetiminin orijinal formunda 4, 5, 9, 10, 12 ve 14 numaralı ifadeler ters kodlandığı için bu çalışmada da ters kodlama yapılmıştır. Aşağıdaki tabloda mevcut çalışma ile formu geliştiren bilim insanlarının yapmış oldukları ölçek geliştirme çalışması sonucuna göre orijinal ölçeğin Croanbach alpha güvenirlilik katsayıları sunulmuştur.

Tablo 1: Mantar Yönetimi Ölçeği Güvenirlilik Bulguları

Cronbach's Alpha (α)		Mevcut Çalışma				Tekin ve Birincioğlu (2018)	
Ölçek	Alt Bileşenler	(α)	Toplam (α)	Varyans	Toplam Varyans	(α)	Toplam (α)
Mantar Yönetimi	Yetersiz Bilgi Paylaşımı (1-6)	0,92	0,98	69,053	75,294	0,89	0,90
	Güç Kaybı Endişesi (7-11)	0,90		2,201		0,87	
	Yetersiz İletişim (12-15)	0,89		2,024		0,81	
	Katılımcı Yönetim Eksikliği (16-19)	0,89		2,017		0,83	
	Kaiser Meyer Ölçek Güvenirliliği			,987			
Bartlett's Küresellik Testi Ki-Kare			9599,990				
Sd			253				
P Değeri			,000				

Mantar yönetimi ölçeğinin genel Cronbach's Alpha (α) değeri incelendiğinde 0,98 (KMO: ,987; Ki-Kare: 9599,990; sd: 253; p:,000); alt boyutlarının da sırası ile 0,92; 0,90; 0,89 ve 0,89 Cronbach's Alpha (α) değerine sahip olduğu sonucu tespit edilmiştir. Söz konusu ölçek toplam varyansın 75,294'ünü açıklayabilme değerine sahiptir. Yetersiz bilgi alt boyutunun sırası ile ,848; ,849; ,834; ,824; ,805; ve ,832 güç kaybı endişesi alt boyutunun sırası ile ,800; ,834; ,813; ,815 ve ,846; yetersiz iletişim alt boyutunun sırası ile ,828; ,833; ,845 ve ,836 ve son olarak katılımcı yönetim eksikliği alt boyutunun sırası ile ,823; ,853; ,858 ve ,827 değerinde faktör yükleri aldıkları tespit edilmiştir. Ölçek kapsamında soru önermelerinin yeterli faktör yükü almasından dolayı hiçbir soru önermesi analiz kapsamı dışında bırakılmamıştır.

Örgütsel Kimlik Ölçeği

Örgütsel kimlik algısını ölçebilmek için Van Dick vd, (2008) tarafından geliştirilen, örgütsel kimlik ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçek "1. Birisi kuruluşumu [ekibimi] eleştirdiğinde, bu kişisel bir hakaret gibi geliyor" örnek soru önermesi gibi toplamda 6 soru önermesinden oluşmaktadır. Ölçek tek boyutludur ve bu çalışmada da orijinal ölçeğin boyutlandırması olduğu gibi kabul edilmiştir. Soru önermelerinde ters kodlama söz konusu değildir. Aşağıdaki tabloda mevcut çalışma ile formu geliştiren bilim insanlarının yapmış oldukları ölçek geliştirme çalışması sonucuna göre orijinal ölçeğin Croanbach alpha güvenirlilik katsayıları sunulmuştur.

Tablo 2: Örgütsel Kimlik Ölçeği Güvenirlilik Bulguları

Cronbach's Alpha (α)	Önerme Sayısı	Mevcut Çalışma	Van Dick vd, (2008)
Ölçek	6	(α)	(α)
Örgütsel Kimlik Algısı		0,92	0,90

Örgütsel kimlik ölçeğinin genel Cronbach's Alpha (α) değeri ,916 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tek boyut üzerinden değerlendirilen ölçeğin soru önermelerinin almış olduğu faktör yükleri sırası ile ,864; ,815; ,829; ,835; ,829 ve ,865'dir.

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Çalışmanın bu kısmında hipotez testlerini gerçekleştirmek için yapılan korelasyon ve regresyon analizleri sonuçlarına yer verilmiştir.

Değişkenler Arası Korelasyon Bulguları

Çalışmanın ana hedeflerinden biri iki değişken arasında etkileşim olup olmadığını tespit etmektir. Ancak etkisellikten önce değişkenler arasında korelasyon ilişkisi olup olmadığı incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 3. Değişkenler Arası Korelasyon Analizine Ait Sonuçlar

	<i>Değişken/Alt boyut</i>	1	<i>p</i>	2	<i>p</i>	3	<i>p</i>	4	<i>p</i>	5
Mantar	Yetersiz Bilgi Paylaşımı (1)	1								
	Güç Kaybı Endişesi (2)	,730**	,000	1						
	Yetersiz İletişim (3)	,727**	,000	,623**	,000	1				
	Katılımcı Yönetim Eksikliği (4)	,779**	,000	,717**	,000	,613**	,000	1		
Örgütsel Kimlik (5)	-,718**	,000	-,710**	,000	-,703**	,000	-,709**	,000	1	

Korelasyon 0,01 düzeyde anlamlıdır (p < 0,01, *p < 0,05)

Yapılan korelasyon analizi sonucunda elde edilen verilere göre mantar yönetimi ile örgütsel kimlik algısı arasında $r=-,734$; $p<0,00$ düzeyinde negatif yönlü ve anlamlı bir korelasyon ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Mantar yönetiminin alt boyutları ile örgütsel kimlik algısı arasındaki korelasyon ilişkileri incelendiğinde ise; örgütsel kimlik ile mantar yönetiminin “yetersiz bilgi paylaşımı” alt boyutu arasında $r=-,718$; $p<0,00$; “güç kaybı endişesi” alt boyutu arasında $r=-,710$; $p<0,00$; “yetersiz iletişim” alt boyutu arasında $r=-,703$; $p<0,00$ ve “katılımcı yönetim eksikliği” alt boyutu arasında $r=-,709$; $p<0,00$ düzeylerde negatif yönlü ve anlamlı bir korelasyonun var olabileceği sonuçlarına ulaşılmıştır. Elde edilen bu verilere göre test edilmek istenen H1: Mantar yönetimi yaklaşımı ile örgütsel kimlik algısı arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır şeklinde kurgulanan hipotezin kabul edilebilir olduğu söylenebilir.

Değişkenler Arası Regresyon Bulguları

Tablo 4 Değişkenler Arası Regresyon Analizine Ait Sonuçlar

<i>Model</i>	<i>Katsayı</i>				
	<i>Beta (β)</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Mean</i>	<i>St.Dev.</i>
a. Bağımlı Değişken: Örgütsel Kimlik $R^2=,571$ $F=2882,070$, $p=,000$	-,654	-53,685	,000	3,8140	,98853
b. Predictors (Constant), Mantar Yönetimi					
Anova ^a : Sig.: ,000 ^b	Coefficient ^a : Sig.: ,000 ^b				

Elde edilen bulgulara göre örgütsel kimlik algısının olumsuz olarak ortaya çıkmasının %57'sinin mantar yönetimi algısı tarafından açıklanabildiği ve istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkilenebileceği görülmektedir. Beta (β) değeri incelendiğinde [(β=-,654), (p<0,05)] ise mantar yönetimine yönelik algılardaki bir birimlik artışın, örgütsel kimlik algısı üzerinde olumsuz düzeyde 0,64 birimlik artış sağlayabileceği ifade edilebilir. Bu sonuç doğrultusunda test edilmek istenen ve “H2: Mantar yönetimi yaklaşımının örgütsel kimlik algısı üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır” şeklinde kurgulanan hipotezin kabul edilebilir olduğu söylenebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada mantar yönetim şeklinin örgütsel kimlik algısı üzerinde etkisi araştırılmıştır. Bu nedenle çalışma, tanımlayıcı tarama ve değişkenler arası etki ve aracılık modeli kurgulanması türündedir. Araştırma ana evreni Bartın ilinde imalat sektöründe çalışan yaklaşık 23.500 çalışanı, örnekleme ise 427 çalışandan oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçüm araçlarının güvenilirlikleri $\alpha: ,92$ ve $\alpha: ,98$ düzeyindedir. Veri analizleri SPSS 27 programı ile yapılmıştır.

Mantar yönetimi çoğunlukça literatürde olumsuz şekilde ifade edilen bir yönetim yaklaşımı olmakla birlikte hala metafor olarak değerlendirilmekte olan bir anlayıştır. Örgütsel kimlik ise işletmeler açısından olumlu olarak değerlendirilen ve çalışanların örgütsel performansı veya işletmenin var oluşuna destek sağlayacak olumlu bir unsur olarak ele alınmaktadır. Hali ile bu bakış açıları mantar yönetimi algısında azalma meydana geldiğinde örgütsel kimlik algısında artış meydana getirmesi beklentisini ortaya çıkartmaktadır.

Yapılan bu çalışmada elde edilmiş veriler, mantar yönetimi ile örgütsel kimlik arasında ($r=-,734$) oranında yüksek oranlı negatif yönlü anlamlı bir ilişki olabileceğini ortaya koymaktadır. Bu iki değişkenin birbiri üzerindeki etkiselliği incelendiğinde ise örgütsel kimlik algısının olumsuz olarak ortaya çıkmasının %58'sinin mantar yönetimi algısı tarafından açıklanabildiği, bir başka deyişle mantar yönetimi algılarının, örgütsel kimlik algısını $\beta:-,654$ düzeyinde negatif yönde etkileyebileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma kapsamında Sonuç olarak elde edilmiş veriler “H1: Mantar yönetimi yaklaşımı ile örgütsel kimlik algısı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır” ve “H2: Mantar yönetimi yaklaşımının örgütsel kimlik algısı üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.” İfadeleri ile oluşturulan araştırma hipotezlerini desteklemektedir.

Alan yazında çalışma konusu içinde yer alan değişkenler arasındaki ilişki ve etkileşim üzerine herhangi bir çalışmaya rastlanmadığından dolayı, elde edilmiş bulgular da önceki çalışmalarla karşılaştırma yapılamamıştır. Yapılan bu çalışmanın sadece örgüt içi çalışanların algısına yönelik ölçümleri içermesi, araştırma evren ve örnekleminin Bartın ilinde imalat sektöründe çalışanlar ile sınırlı olması çalışmanın en büyük sınırlılığıdır. Elde edilen bulguların başka sektör ve farklı çalışanlar üzerinde uygulama yapılması değişkenler arasında ilişki ve etkileşimi daha net şekilde ortaya çıkarabilecektir. Çalışmanın belirli zaman dilimini kapsamaması, zaman içinde elde edilebilecek bulguların da değişebileceği gerçeğini ortaya çıkartmaktadır. Bu durum da yine çalışmanın sınırlılığı arasında yer almaktadır. Elde edilen bulguların işletme yöneticilerine ve bu konuda araştırma yapacak diğer bilim insanlarına yol gösterebilmesi umulmaktadır.

KAYNAKÇA

- Abodaqa, M.A.A., 2022. ‘‘Mantar Yönetim Yaklaşımı İle Çalışanların Sanal Kaytarma Davranışı Arasındaki İlişki’’, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya
- Akduru, H. E., & Arslantaş, C. (2021). Mantar yönetim yaklaşımının örgüte karşı sapkın davranışlara etkisi üzerine sektörlerarası bir araştırma. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 9(2), 67-84.
- Albert, S. and Whetten, D.A. (1985). Organizational identity. *Research in organizational behavior* (Ed: L.L. Cummings ve M.M. Staw). Greenwich, CT: JAI Press, 7(7), s. 263-295.
- Aust, P. J. (2004). Communicated values as indicators of organizational identity: A method for organizational assessment and its application in a case study. *Communication studies*, 55(4), 515-534.
- Bakan, İ., Büyükbeşe, T. ve Bedestenci, Ç. (2004). Örgüt Sırlarının Çözümünde Örgüt Kültürü, Aktüel Kitabevi, İstanbul
- Berberoğlu, G., Besler, S., & TONUS, H. Z. (1998). Örgüt Kültürü: Anadolu Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Örgüt Kültürü Araştırması. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 29-52.
- Biber, A. (2003). Halkla ilişkilerde temel kavramlar. Ankara: Nobel Yayınları
- Birincioğlu, N. ve Tekin, E. (2018). Mantar Yönetim Ölçeği geliştirilmesi üzerine bir çalışma. *Business and Economics Research Journal*,9(1), 169-185. doi: 10.20409/berj.2018.98
- Bolea, A., & Atwater, L. (2014). *Applied Leadership Development: From Conceptual to Personal: Nine Elements of Leadership Mastery*. Routledge.
- Brown, W. H., Malveau, R. C., McCormick, H. W. S., & Mowbray, T. J. (1998). *AntiPatterns: refactoring software, architectures, and projects in crisis*. John Wiley & Sons, Inc..
- Çetinkaya, F.F. ve Altıntaş, M. (2021). Whistleblowing (Erdemli Raporlama) ve Mantar Yönetim Arasındaki İlişki. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 31(2), 781-793
- Demir, B., (2022). ‘‘Mantar Yönetim Ve Kolektif Adalet İlişkisi: Kamu ve Özel Sağlık Kurumları Örneği’’, Yüksek Lisans Tezi, Ordu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ordu
- Ertürk, R. (2018). Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel kimlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 89-98.
- Jo Hatch, M., & Schultz, M. (1997). Relations between organizational culture, identity and image. *European Journal of marketing*, 31(5/6), 356-365.
- Hatch, M. J., & Schultz, M. (2002). The dynamics of organizational identity. *Human relations*, 55(8), 989-1018.
- Hızarcıoğlu, G., 2022. ‘‘İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik Algıları Ve Bağlılıkları Arasındaki İlişkide Örgütsel Adaletin Düzenleyici Rolü: İstanbul İlinde Bir Araştırma’’ Doktora Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul
- <https://media.iskur.gov.tr/66870/batman.pdf>
- Kahya, V., & Ceylan, E. (2019). İş Performansını Artırmada Yeni Bir Yaklaşım: Mantar Yönetim. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 6(45), 3773-3781.
- Kılıç, H., Ongun, H., 2017. ‘‘Mantar Yönetim Yaklaşımı’’ Örgütsel Davranışları Araştırma Dergisi, 2(2), 106-113
- Laplante, P. A.; Neill, C. J. (2006), *Antipatterns: Identification, Refactoring, and Management*, Boca Raton: Taylor & Francis Group.

- Mar, A. (2011). Mushroom Management. Simplicable-business guide. <https://management.simplicable.com/management/new/mushroom-management> (Erişim T:10.08.2023)
- Reagans, R., & McEvily, B. (2003). Network structure and knowledge transfer: The effects of cohesion and range. *Administrative science quarterly*, 48(2), 240-267.
- 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 T:10.08.2023)
- Şanlı, Ö., & Arabacı, İ. B. (2016). Lise öğretmenlerinin örgütsel kimlik algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 5(2), 443-458.
- Şen, B., (2019). “Turizm İşletmelerinde Mantar Yönetim Yaklaşımı ve Örgütsel Bağlılığın Değerlendirilmesi” Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gümüşhane
- Taşdan, M., (2013). İlköğretim Okullarında Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeğinin Geliştirilmesi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 46(2):X-1
- TDK (2023), Kimlik ne demek, sozluk.gov.tr (Erişim Tarihi: 12.08.2023)
- Van Dick, R., Van Knippenberg, D., Kerschreiter, R., Hertel, G., & Wieseke, J. (2008). Interactive effects of work group and organizational identification on job satisfaction and extra-role behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 388-399.